# Содержание

[Введение 2](#_Toc171153336)

[Глава 1: Теоретические основы статистики трудовых ресурсов 4](#_Toc171153337)

[1.1. Классификация рабочей силы по экономической активности и статусу в занятости 4](#_Toc171153338)

[1.2. Показатели трудоустройства и занятости населения 10](#_Toc171153339)

[Глава 2: Статистические показатели трудовых ресурсов и эффективности производства 13](#_Toc171153340)

[2.2 Показатели использования рабочего времени 13](#_Toc171153341)

[2.2 Производительность труда. Основные показатели и методы расчета 14](#_Toc171153342)

[Заключение 24](#_Toc171153343)

[Использованная литература 25](#_Toc171153344)

# Введение

Успешное ведение экономики предприятия во многом зависит от форм его ресурсного обеспечения или характера использования основного и оборотного капитала, а также рабочей силы, которое отражается на результатах деятельности предприятия.

Для осуществления своей деятельности каждое предприятие должно располагать определенным набором экономических ресурсов – элементов, используемых для производства экономических благ. В производственной деятельности предприятия имеют и используют определенные виды капитала: основной капитал (машины, здания, сооружения), оборотный капитал (денежные инвестиции), трудовой капитал (трудовые навыки, производственный опыт).

В современных условиях хозяйствования мало ответить, на вопрос как выполнено задание трудовым коллективом, поскольку в каждой стране и каждой ее отрасли производство зависит от ряда факторов. К таким факторам в – первую очередь нужно отнести – кадры, труд (производительность) и оплату труда. Естественно, что каждый из этих факторов претерпевает различные изменения, связанные с развитием экономики и общества в целом, а также развитием данной конкретной отрасли, с развитием методов управления и т.д.

Трудовые ресурсы наиболее ценная и важная часть производительных сил предприятия. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил предприятия, а в более крупном масштабе – является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода. На рост производительности труда влияет существующая на предприятии система оплаты труда, так как оплата труда является стимулирующим фактором в системе мотивации для роста квалификации труда и повышения технического уровня выполнения работы.

Актуальность выбранной темы обусловлена возможностью предприятия улучшать технико-экономические показатели своей деятельности путем повышения рациональности и эффективности своих трудовых ресурсов.

Целью написания работы является исследование теоретических основ статистики рабочей силы предприятия.

Учитывая вышеизложенное, в работе необходимо рассмотреть следующие задачи:

1. Раскрыть основы статистики трудовых ресурсов
2. Изучить классификацию рабочей силы
3. Изучить методику проведения анализа рабочей силы с использованием трудовых показателей.

# Глава 1: Теоретические основы статистики трудовых ресурсов

## 1.1. Классификация рабочей силы по экономической активности и статусу в занятости

Экономически активное население (рабочая сила) есть часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных и измеряется по отношению к обследуемому периоду.

Уровень экономической активности населения – это доля экономически активного населения в общей численности населения.

К занятым относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу, самостоятельно либо у отдельных граждан, независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою должность. Не включаются в состав занятых зарегистрированные безработные, выполняющие оплачиваемые общественные работы, полученные через службу занятости, а также учащиеся и студенты, выполняющие оплачиваемые сельскохозяйственные работы по направлению учебных заведений;

б) временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы; ухода за больными; ежегодного отпуска или выходных дней; компенсационного отпуска или отгулов; возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные (выходные) дни; работы по специальному графику; нахождения в резерве (что имеет место при работе на транспорте); установленного законом отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком; обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска; отпуска без сохранения или с сохранением содержания по инициативе администрации; забастовки, других подобных причин.

в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии. [[1]](#footnote-1)

К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятий (работодателям), использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела;

в) были готовы приступить к работе.

При отнесении к безработным должны быть соблюдены одновременно все три критерия, перечисленные выше. К безработным относятся также лица, обучающиеся по направлению службы занятости. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, в соответствии с критериями, изложенными выше.

В составе безработных выделяются лица, не занятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу или признанных безработными.

Уровень безработицы – это удельный вес безработных в численности экономически активного населения.

Продолжительность безработицы – промежуток времени, в течение которого человек ищет работу (с момента начала поиска работы и до момента трудоустройства или до наступления рассматриваемого периода), используя при этом любые способы.

Экономически неактивное население – население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младше возраста, установленного для измерения экономически активного населения. Величина экономически неактивного населения также измеряется по отношению к обследуемому периоду. Эту часть населения составляют следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневную аспирантуру и докторантуру);

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии по потере кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III групп);

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т.д.;

д) отчаявшиеся найти работу, т.е. лица, которые прекратили поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника их дохода.

Статус занятости определяется для экономически активного населения (т.е. как для занятых, так и для безработных).

Экономически активное население делится на следующие группы.[[2]](#footnote-2)

1. Наемные работники, деятельность которых управляется или осуществляется согласно установленному набору правил. При этом основные фонды, некоторые или все инструменты, рабочие помещения, как правило, являются собственностью других лиц.

2. Лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой. Сюда относятся следующие четыре категории: работающие на индивидуальной основе, работодатели, неоплачиваемые работники семейных предприятий, члены коллективных предприятий. Оплата их труда непосредственно зависит от дохода, получаемого в результате производства товаров и услуг. Эти лица принимают управленческие решения, влияющие на деятельность предприятий, либо делегируют эти полномочия, но за собой оставляют ответственность за благополучие предприятия.

Классификация по статусу в занятости осуществляется исходя из следующих определений:

1. Наемные работники – это лица, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности либо отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату наличными деньгами или натурой.
2. Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность лица, включая директоров и управляющих предприятий, служителей религиозных культов, также считаются наемными работниками.
3. Лица, работающие на индивидуальной основе, – это лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую доход, не использующие труд наемных работников или использующие его лишь на очень короткий срок (сезонные и случайные работы).
4. Работодатели – это лица, управляющие собственным частным (семейным) предприятием, фермой, а также лица, занятые профессиональной деятельностью или ремеслом на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников.
5. Работодателем является управляющий семейным предприятием, если его семья владеет предприятием без раздела на доли владения между членами семьи и на постоянной основе использует труд наемных работников для осуществления производственной деятельности. Свои управленческие функции работодатель может делегировать наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.
6. Неоплачиваемые работники семейных предприятий – это лица, работающие без оплаты на частных семейных предприятиях, которыми владеют родственники.
7. Члены коллективных предприятий – это лица, работающие на данных предприятиях и являющиеся членами коллектива собственников, владеющих этими предприятиями[[3]](#footnote-3).

Среди членов коллективных предприятий различаются следующие подгруппы: члены производственных кооперативов, колхозники, члены товариществ, члены других коллективных предприятий.

Лица, не поддающиеся классификации по статусу в занятости, – это безработные, ранее не занятые приносящей доход трудовой деятельностью, или лица, информация о которых не дает возможности отнести их к той или иной группе по статусу в занятости.

Наемные работники распределяются по двум подгруппам:

а) гражданское население;

б) военнослужащие.

К военнослужащим относятся лица, имеющие воинское звание и находящиеся на действительной воинской службе по контракту или призыву. К военнослужащим не относятся лица, состоящие на службе в органах внутренних дел в качестве рядового или начальствующего состава, которым присвоены специальные звания «милиции», «внутренней службы», «юстиции». Обучение в военных учебных заведениях дневной формы обучения не является оплачиваемой формой занятости, доходным занятием и не рассматривается как временное отсутствие на предприятии, в организации.

Наемные работники распределяются по подгруппам также по длительности найма на работу:

а) постоянные работники. Среди них выделяются работники, у которых трудовой договор не определяет продолжительности найма, и работники, у которых трудовой договор определяет продолжительность найма, но она достаточно велика для отнесения их к временным работникам или нанятым на случайные работы;

б) временные работники;

в) сезонные работники;

г) работники, нанятые на случайные работы.

Основная и дополнительная работа (доходное занятие) определяется для всех лиц, относящихся к категории занятых и имеющих более одной работы (занятия).

Основной является работа на том предприятии (учреждении), в подразделении которого находится трудовая книжка. При ее отсутствии – та работа, которую само лицо считает основной или на которой отработано наибольшее количество часов.

В случае внутреннего совместительства основной считается работа в пределах нормальной продолжительности рабочего времени для данного вида работ.

Дополнительной работой может быть совместительство любого рода, другая работа по контракту или случайная, разовая работа.

Дополнительной не считается работа на нескольких предприятиях, если она предусмотрена родом деятельности по основному месту работы, т.е. командировки, выполнение сельскохозяйственных работ по направлению предприятия и т.п., а также работа в личном подсобном хозяйстве, на садовом участке для удовлетворения собственных нужд, а не для продажи.

Неполная видимая занятость определяется количеством лиц наемного труда, вынужденных работать (по инициативе администрации, работодателя, а также из-за отсутствия рабочих мест с полной занятостью на рынке рабочей силы) меньше установленной законом нормальной продолжительности рабочего времени в рассматриваемый период времени. Это лица, вынужденно работающие «с неполной рабочей неделей» или «с неполным рабочим днем», когда по условиям трудового договора работники трудятся меньше часов, чем установлено распорядком, графиком на данном предприятии или законодательством для данной категории работников (например, вместо восьми часов – четыре), либо уменьшается количество рабочих дней против 5 (6) дней рабочей недели и, следовательно, часов работы в неделю. При этом работники, как правило, ищут дополнительную работу или готовы работать дополнительно[[4]](#footnote-4).

## 1.2. Показатели трудоустройства и занятости населения

Начало становлению рынка труда в России формально было положено принятым в апреле 1991 г. Законом о занятости населения, провозгласившим, что «гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду», а «принуждение к труду в какой-либо форме не допускается».

Закон фактически установил право человека быть собственником своей рабочей силы (владеть, распоряжаться ею. использовать ее), отразив изменение социальных ролей работодателя и работника.

 С зарождением рынка труда в статистической отчетности появились сведения о безработных, численность которых может быть охарактеризована как абсолютными, так и относительными показателями.

Абсолютная численность безработных дается как моментный показатель на начало каждого месяца. Внутри месячного цикла отмечается динамика: сколько безработных снято с учета, трудоустроено, оформлено на досрочную пенсию, направлено на профессиональное обучение, трудоустроено после завершения профессионального обучения.

Качественный состав безработных характеризуется по полу, уровню образования, месту жительства. Особо выделяются лица предпенсионного возраста; инвалиды, военнослужащие, уволенные в запас; молодежь в возрасте 16–29 лет.

К относительным показателям можно отнести процент безработных в общей численности незанятых трудоспособных граждан, поставленных на учет в службе занятости, и процент получающих пособие по безработице. Относительная величина координации может быть использована для характеристики обеспеченности безработных рабочими местами.

Средняя численность безработных и трудоустроенных может быть рассчитана как за месячные промежутки времени, так и за квартальные, полугодовые и годовые.

Представляет интерес и рассмотрение коэффициента безработицы. В дореформенный период рассчитывался так называемый коэффициент незанятости:



Он использовался как показатель резерва рабочей сипы в условиях ее дефицита. С признанием безработицы по аналогии с прежней практикой для определения и анализа уровня безработицы стали соотносить число безработных с количеством трудоспособных в трудоспособном возрасте, назвав данный показатель коэффициентом безработицы.[[5]](#footnote-5)

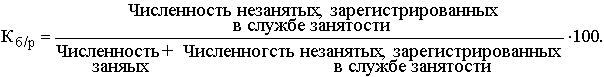
При таком подходе игнорируется рыночный характер движения рабочей силы, когда на занятость влияют спрос и предложение. Часть трудоспособного населения по разным причинам спроса на рабочие места не предъявляет, а поэтому на рынок труда не выходит (домохозяйки, учащаяся молодежь. граждане, имеющие нетрудовые источники дохода, и другие категории населения). В мировой практике коэффициент безработицы рассчитывается по следующей формуле:



В отличие от коэффициента не занятости этот показатель отражает степень неудовлетворенности спроса на оплачиваемый труд или избытка предложения рабочей силы над спросом. Кроме общего (стандартного) коэффициента безработицы применяются и другие показатели, характеризующие различные ее стороны. Например, подсчитывают долю безработных среди молодежи, женщин, длительно не имеющих работы, и т.д. Стандартный коэффициент обычно рассчитывается за определенный период, в этом случае берутся средние месячные (годовые) показатели численности занятых и безработных. Возможно и его определение на какую-то дату. Тогда берутся абсолютные данные о числе безработных и занятых на эту дату.

Принимая во внимание специфику нашей статистики, использовать стандартный коэффициент безработицы в качестве показателя избытка рабочей силы некорректно.

Уровень безработицы в России, соответствующий стандартному коэффициенту, вероятно, следует исчислять по формуле



Служба занятости Российской Федерации ведет учет не только безработных, но и незанятых граждан, ищущих работу. При этом, по ее данным, численность незанятых почти вдвое превышает численность безработных.

По мере развития рынка труда и совершенствования его инфраструктуры, в том числе законодательства, критерии присвоения статуса безработного будут, очевидно, меняться в сторону большего соответствия реальному положению вещей.

# Глава 2: Статистические показатели трудовых ресурсов и эффективности производства

## 2.2 Показатели использования рабочего времени

Характер производства во многом определяет использование персонала и техники в производстве. Но очень важно учитывать, как в этой системе расходуется такой ресурс, как время. Статистические наблюдения за использованием рабочего времени также представляют предмет изучения статистики трудовых ресурсов, который показывает возможности применения получаемой информации для оптимизации производственных процессов.

Показатели рабочего времени по данным статистической отчетности и их анализ. Рабочее время — часть календарного времени, затрачиваемого на производство продукции или выполнение определенного вида работ. В связи с интенсификацией общественного производства и повышением его эффективности стоят задачи активного внедрения научной организации труда, более рационального использования рабочего времени, сокращения его непроизводительных затрат и потерь за счет организационных, технологических и социальных мероприятий. Процесс решения этих задач отражают статистические показатели использования рабочего времени. Исходным служит показатель календарного фонда времени — число календарных дней месяца, квартала, полугода, года, приходящихся на одного рабочего или на коллектив рабочих.

Показатель календарного фонда времени отражает рабочее и внерабочее время. Человеко-дни явок на работу — это человеко-дни, фактически отработанные, и человеко-дни целодневных простоев. Человеко-дни неявок на работу — это человеко-дни невыхода на работу по уважительным и неуважительным причинам. Человеко-дни неявок на работу по уважительным причинам включают человеко-дни очередных отпусков, праздничных и выходных дней, отпусков по беременности и родам, неявок по болезни и в связи с выполнением общественных и общегосударственных обязанностей и других неявок, разрешенных законом. Человеко-дни неявок по неуважительным причинам — это человеко-дни невыходов с разрешения администрации и прогулы.[[6]](#footnote-6)

Подробный анализ использования рабочего времени на предприятиях осуществляется по данным статистической отчетности (квартальной и годовой), которая составляется по данным первичного учета, а также по данным фотографий рабочего дня, хронометражных наблюдений и различных единовременных обследований.

Статистика позволяет отслеживать качество использования труда на предприятии. Это происходит на основе соотнесения реального использования элементов труда в производстве с возможным уровнем их использования. В исследовании этого вопроса процесс труда разделяется на составные части, которые, будучи проанализированы отдельно, вновь соединяются в единое целое. Этими вопросами занимается статистика труда.

Условием роста эффективности предприятия могут являться успехи в производстве. Этого, в свою очередь, можно добиться через повышение производительности труда, т.е. объема производства на единицу использованных ресурсов. Рост производительности является средством роста эффективности использования труда.

## 2.2 Производительность труда. Основные показатели и методы расчета

Производительность труда — это плодотворность трудовой деятельности работников в сфере материального производства. Важнейшие показатели развития и совершенствования народного хозяйства — это показатели эффективности общественного производства. В системе показателей, характеризующих эффективность общественного производства, ведущий — производительность труда.

Уровень производительности труда выражается количеством продукции, произведенной в единицу времени: отношением количества произведенной продукции к живому труду, непосредственно затраченному на ее производство, или же ко всему воплощенному в ней труду — живому и овеществленному.

Методы расчета уровня производительности труда. Уровень производительности труда характеризуется прямыми и обратными показателями. Прямым показателем служит количество продукции, выработанной в единицу времени. Если количество продукции обозначить Q, затраты рабочего времени на весь объем продукции — Т, а уровень производительности труда— w, то:



Показателем, обратным уровню производительности труда, является трудоемкость, т.е. время, затраченное на производство единицы продукции:



Взаимосвязь трудоемкости и производительности труда проявляется в соотношениях:



При выпуске однородной продукции уровень производительности труда исчисляется в натуральных показателях (например, количество произведенной электроэнергии в единицу времени). Если продукция одноименная, но разнокачественная, то уровень производительности труда измеряется в условных натуральных показателях (например, выплавка чугуна в единицу времени в пересчете на передельный чугун).

Обобщающим показателем уровня производительности труда является количество продукции (в денежном выражении), выработанной в единицу времени:

 или 

где ΣQ = Σqp , здесь q — продукция в натуральных измерителях, р — цена единицы продукции, в которой учтено различие в качестве продукции (при правильном ценообразовании)[[7]](#footnote-7).

Денежное выражение дает возможность обобщить разнородную продукцию (различные потребительные стоимости) и рассчитать уровень производительности труда по различным участкам работы (бригаде, цеху, предприятию, отрасли, народному хозяйству отдельных регионов и в целом по стране).

Средняя выработка продукции за 1 человеко-час показывает уровень производительности труда за время чистой работы (без учета потерь времени в минутах и секундах); выработка за 1 человеко-день зависит от часовой выработки и степени использования рабочего дня, а выработка на одного работающего — от дневной выработки и от степени использования рабочего месяца, квартала, года (количества отработанных дней за данный период).

Если выработку за 1 человеко-час умножить на среднюю фактическую продолжительность рабочего дня, то получим выработку за 1 человеко-день; если выработку за 1 человеко-день умножить на среднюю фактическую продолжительность рабочего месяца (квартала, года), получим выработку на одного рабочего за месяц, (квартал, год).

Используя изложенный выше материал, ответим на следующие вопросы:

1. Почему группировка промышленно-производственного персонала осуществляется по категориям трудящихся, а по непромышленной группе работников по подразделениям, отделам и хозяйствам?

Работники предприятий подразделяются на промышленно-производственный персонал и персонал непромышленных подразделений.

Промышленно-производственный персонал (ППП) занят непосредственно в производственной деятельности и обслуживании производства: это работники основных и вспомогательных цехов, аппарата заводоуправления, лабораторий, научно-исследовательских и опытно-конструкторских отделов, вычислительных центров.

В зависимости от характера выполняемых функций выделяются следующие категории промышленно-производственного персонала: рабочие (включая младший обслуживающий персонал и охрану) и служащие, в составе которых выделяют руководителей, специалистов и служащих (конторский, учетный и прочий персонал).

Специалисты и руководители — работники, занимающие должности руководителей предприятий (директора, мастера, главные специалисты и др.). Они осуществляют организацию производственного процесса и руководство им.

Служащие — работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, кассиры, делопроизводители, секретари, статистики и др.).

Самая многочисленная и основная категория персонала — это рабочие, которые непосредственно участвуют в производстве продукции, а также в ремонте и уходе за оборудованием, производят перемещение предметов труда и готовой продукции.

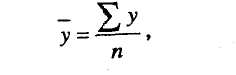
К рабочим относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

2. Почему при расчете средне-списочной численности руководящих работников, специалистов и служащих расчет средне-списочной численности допускается использовать среднюю хронологическую для моментного ряда динамики?

Средняя хронологическая – это средний уровень ряда динамики, т.е., средняя, исчисленная по совокупности значений показателя в разные моменты или периоды времени. В зависимости от вида ряда динамики применяются различные способы ее расчета, а именно расчет: средней хронологической интервального ряда; средней хронологической моментного ряда.

На предприятии на предприятиях нет непрерывного значения наблюдения за численностью персонала, тем более что возможна «текучка» кадров. При текучести кадров сложно применять расчет средней простой, так как в разные моменты времени, разные показатели.

Средней хронологической интервального ряда является средняя величина из уровней интервального ряда динамики и исчисляется по формуле:

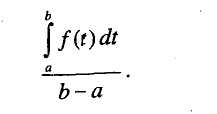


где у — средний уровень ряда;

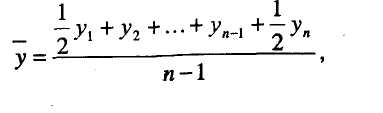
у — уровень ряда динамики;

n — число членов ряда.

Средней хронологической моментного ряда является средняя величина из уровней моментного ряда динамики. Если f(t) есть функция, выражающая изменение моментного показателя во времени, то за время (t) от а до b средняя хронологическая моментного ряда равна:



Однако данных непрерывного наблюдения значения f(t) в распоряжении статистики, как правило, нет. Поэтому в зависимости от характера изменения показателя и имеющихся данных применяются различные методы расчета. При равных промежутках времени между датами, на которые имеются данные, и равномерном изменении размера показателя между датами средняя хронологическая моментного ряда обычно исчисляется, по формуле:



у — уровень ряда;

п — число всех членов ряда;

у —средний уровень.

Например, что в январе 2005 года произошло следующее изменение численности сотрудников компании «Х»: было на 1 января 551 чел., уволился 2 января один сотрудник, было принято 6 января 24 человека, 16 января — 6 человек, уволилось 25 января — 10 сотрудников. Требуется определить среднюю численность сотрудников компании «Х» в январе 2005 г. Рассчитаем число календарных дней, в течение которых численность сотрудников компании «Х» оставалась без изменения, и произведение этих чисел.[[8]](#footnote-8)

Таблица 1.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Численность сотрудников компании «Бест», чел. (у) | Число календарных дней, в течение которых данная численность сотрудников оставалась без изменения (Т) | Произведение численности сотрудников на число календарных дней (уТ) |
| 551 | 1 | 551 |
| 550 | 4 | 2200 |
| 574 | 10 | 5740 |
| 580 | 9 | 5220 |
| 570 | 7 | 3990 |
| Итого | 31 | 17701 |

Используя данные произведенных расчетов, получим:



В отличие от средней арифметической расчет средней хронологической моментного ряда дает точное значение средней.

3. в чем суть методики пересчета натуральных единиц продукции в условно-натуральные?

При учете продукции в натуральном выражении большое значение имеет также единообразие применяемых единиц измерения. Дело в том, что ряд изделий можно учитывать в разных единицах измерения, например цемент – в бочках и в тоннах, ткани – в метрах погонных, метрах квадратных и в весе. Для обеспечения правильности учета продукции необходимо помимо номенклатуры иметь твердо установленные для каждого изделия единицы измерения. Обычно они устанавливаются уже в самой номенклатуре изделий. Во многих случаях указываются две единицы измерения (например, по производству электромоторов – в штуках и в киловаттах мощности).

Разновидностью натурального учета является учет продукции в условных натуральных измерителях. Сущность метода условных натуральных измерителей состоит в том, что разнообразные продукты данного вида выражаются в единицах одного продукта, условно принятого за единицу измерения.

Для определения объема продукции в условных натуральных единицах измерения (qусл) следует объем продукции в натуральных единицах измерения (qнат) умножить на коэффициент пересчет (Кпересеч):



Коэффициент пересчета определяется отношением



Способ расчета покажем на примере:

Таблица 1.2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Изделия | Выбрано единиц | Коэффициент пересчета | Выработано условных единиц |
| Тетрадь школьная 12 листов | 500 | 1 | 500 |
| Тетрадь школьная 18 листов | 100 | 1,5 | 150 |
| Тетрадь общая 96 листов | 200 | 8 | 1600 |
| Итого условных тетрадей (12 листов) | 2250 | | |

В некоторых случаях коэффициенты пересчета устанавливаются по соотношению трудоемкости или затрат времени работы оборудования (например, при пересчете количества выработанного передельного и литейного чугуна в количестве передельного чугуна). При этом надо иметь в виду, что условные натуральные измерители продукции не заменяют, а дополняют натуральные и в экономическом анализе их следует использовать совместно.

4.В каком случае целесообразно рассчитывать производительность труда, а когда трудоемкость?

В зависимости от способа выражения объема продукции различают несколько основных методов измерения производительности труда: натуральный и трудовой.

При натуральном методе производительность труда определяется как отношение объема продукции в физических единицах (например, в тоннах) к численности промышленно-производственного персонала. Метод прост и отвечает самой сути производительности труда, так как показывает количество продукции, вырабатываемой одним работающим в единицу времени. Однако практические возможности использования этого показателя ограничены объектами, производящими однородную продукцию. Ассортимент же продукции большинства пищевых предприятий достаточно широк. Кроме того, натуральные показатели, характеризуя эффективность труда работников предприятия непосредственно количеством потребительной стоимости, созданной одним работающим в единицу времени, не учитывают различий в качестве продукции.

При трудовом методе объем продукции исчисляется в нормо-часах с использованием показателя снижения трудоемкости выпускаемой продукции.

В зависимости от того, затраты каких категорий промышленно-производственного персонала учтены при исчислении трудоемкости единицы продукции, различают следующие ее виды:

технологическая трудоемкость, в которую входят затраты труда основных рабочих;

трудоемкость обслуживания производства, определяемая . затратами труда вспомогательных рабочих;

производственная трудоемкость, представляющая собой затраты труда основных и вспомогательных рабочих;

трудоемкость управления производством, включающая затраты труда руководителей, специалистов и других работников, относящихся к служащим;

полная трудоемкость, представляющая собой затраты труда всего промышленно-производственного персонала.

Трудовой метод отвечает основному требованию показателя производительности труда — соизмерению затрат труда на производство различных видов продукции. Однако эффективность трудового метода требует в качестве обязательного условия высокого уровня нормирования труда, развитой нормативной базы. Поэтому трудовой метод используется для измерения производительности труда в первую очередь основных производственных рабочих, изготавливающих разнородную продукцию, поскольку затраты их труда всегда нормируются.

Применение этого метода на отраслевом уровне существенно затруднено в связи с различной технической оснащенностью предприятий пищевой промышленности, неодинаковой степенью напряженности норм. В связи с этим на предприятиях пищевой промышленности трудовой метод применяется ограниченно — лишь при измерении производительности труда на отдельных участках.

5. Почему на предприятиях необходимо рассчитывать производительность труда и ни одного средне-списочного рабочего и на одного работника ппп?

Производительность труда изучается на разных уровнях – от индивидуальной производительности труда (ИПТ) до производительности общественного труда (ПОТ) в целом:



Предлагается также исчислять производительность труда не только работников сферы материального производства, но и занятых в непроизводственной сфере, а под результатом труда понимать как объем продукции, так и объем произведенной информации и оказанных услуг.

Важность расчета производительности труда как на одного средне-списочного рабочего, так и на одного работника ппп заключается в том, что работник ппп непосредственно участвует в производстве выпускаемой продукции, от степени его производительности будет во многом зависеть и степень занятости, а соответственно и производительности обслуживающего персонала.

# Заключение

Трудовые ресурсы (кадры) являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкуренто­способность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещест­венные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

На каждом предприятии необходимо оценивать, формируются ли здесь мотивации к эффективному труду и насколько успешно обеспечивается материальная заинтересованность каждого работника в достижении высоких конечных результатов предприятия в целом.

В рамках изучения трудовых ресурсов изучаются такие показатели как численность трудовых ресурсов, экономически активного населения, занятых и безработных, структура указанных категорий по возрасту, полу, образованию, квалификации и т.д.

В рамках статистики трудовых ресурсов рассчитываются показатели использования рабочего времени на предприятии, производительность труда, выработка, которые являются базой для проведения экономического анализа и планирования как на микро- так и на макроуровнях.

В условиях рыночной экономики особую важность приобретает анализ занятости и безработицы как важнейших показателей использования трудовых ресурсов.

Показатели занятости и безработицы являются важными показателями характеризующими состояние экономики страны в целом, позволяют судить о состоянии социально-экономического развития и динамики хозяйства в целом.

# Использованная литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие для студ. Сред. проф. учеб заведений.- М.: Мастерство,2003. – 224с.
2. Басария Р. К вопросу об эксплуатации труда в рыночной эконо­мике // Общество и экономика. - 2003. - №7.
3. Беляев М.К., Максимчук О.В. Управление персоналом на предприятии: социально-психологические проблемы. Тренинг персонала: Учебное пособие / ВолГАСА.- Волгоград, 2003.-250с.
4. Бессонова С. В. Социальная статистика : Учеб. пособие Курск: Изд-во Курского гос. мед. ун-та, 2004
5. Бурова Н. В. Социальная статистика : Учеб. для студентов вузов / Под ред. И.И. Елисеевой М.: Финансы и статистика, 2003
6. Годин А.М. Статистика. – М.: Дашков и К, 2003.
7. Годин А.М. Статистика6 Учебник. – 3-е изд. Перераб. . – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2005
8. Дровников Ю. С. Статистика. Социальная статистика : Учеб. пособие для заоч. обучения; М-во общ. и проф. образования Рос. Федерации. Каз. гос. техн. ун-т им. А.Н. Туполева Казань, Изд-во Каз. гос. техн. ун-та, 2004
9. Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория ститистики: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2001
10. Ефимова М.Р. Общая теория статистики: Учебник. – М.: Инфра-М, 2001
11. Ефимова М. Р. Социальная статистика : учеб. пособие по специальностям "Менеджмент орг.", "Гос. и муницип. упр.", "Упр. персоналом" М. Р. Ефимова, С. Г. Бычкова ; под ред. М. Р. Ефимовой М.: Финансы и статистика, 2004
12. Ефимова М. Р. Социальная статистика: Учеб. пособие для студентов вузов М.: Финансы и статистика, 2003
13. Жукова Н.В. Социальная статистика : учеб. пособие. - М.: Гос. ун-т управления, 2003
14. Общая теория статистики: Учебник / Под ред Башиной, А.А. Спирина. – М.: Финансы и статистика, 2001
15. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 2-е изд., испр. и доп. – М.:, ИНФРА-М, 2004 – 344 с.
16. Социальная статистика : Учеб. пособие по дисциплинам экономических специальностей Саранск: Изд-во Мордовского ун-та, 2004
17. Статистика / Под ред. М.Р. Ефимовой. - М.: Инфра-М, 2000
18. Тавокин Е.П. Социальная статистика Учеб. пособие . - М.: Изд-во Рос. акад. гос. службы, Б. г.
19. Чернова Т.В. Экономическая статистика Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006
20. www.gks.ru Официальный сайт Госкомстата

1. Чернова Т.В. Экономическая статистика Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006 [↑](#footnote-ref-1)
2. Чернова Т.В. Экономическая статистика Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ефимова М. Р. Социальная статистика : учеб. пособие по специальностям "Менеджмент орг.", "Гос. и муницип. упр.", "Упр. персоналом" М. Р. Ефимова, С. Г. Бычкова ; под ред. М. Р. Ефимовой М.: Финансы и статистика, 2004 [↑](#footnote-ref-3)
4. Чернова Т.В. Экономическая статистика Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006 [↑](#footnote-ref-4)
5. Годин А.М. Статистика6 Учебник. – 3-е изд. Перераб. . – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2005 [↑](#footnote-ref-5)
6. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 2-е изд., испр. и доп. – М.:, ИНФРА-М, 2004 – 344 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Общая теория статистики: Учебник / Под ред Башиной, А.А. Спирина. – М.: Финансы и статистика, 2001 [↑](#footnote-ref-7)
8. Годин А.М. Статистика. – М.: Дашков и К, 2003. [↑](#footnote-ref-8)