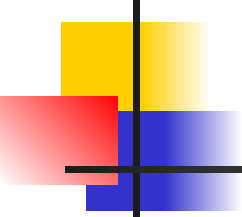




Статистика трудовых ресурсов

Учебное занятие 20

- 
-
1. Статистическое изучение состава и численности работников.
 2. Статистическое изучение движения работников организации.
 3. Показатели использования рабочего времени.



1. Трудовые ресурсы —

часть населения

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



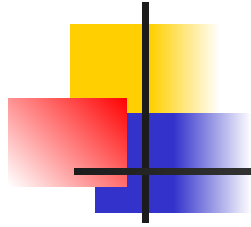
По выполняемым функциям весь персонал предприятия делится на

2 категории:

- 1) рабочие;
- 2) служащие.

В свою очередь категория «служащие» подразделяется на группы:

- 1) руководители (директор, заместители директора, главные специалисты,




-
- главные специалисты, начальники функциональных подразделений);
- 2) специалисты (технологи, конструкторы, экономисты, бухгалтера и т.д.);
- 3) прочие служащие (работники канцелярии, архива, кассиры и т.д.).



Списочная численность ($T_{сп}$) –

это число работников, числящихся по списку предприятия, включающему всех работников, принятых на сезонную, временную и постоянную работу на срок один день и более. При этом учитываются как фактически работающие, так и временно не работающие.




2. Изменения списочного состава работников предприятия, связанные с приёмом на работу и увольнением, называются оборотом кадров.

Рассмотрим следующие коэффициенты оборота кадров:

1) коэффициент оборота по приему

$$K_n = \frac{\text{число принятых работников}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$



2) коэффициент оборота

по увольнению

$$K_{\text{выб}} = \frac{\text{число уволенных работников}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$

3) коэффициент текучести рабочей СИЛЫ

число работников, уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины, по решению судебных органов, за

$$K_{\text{тек}} = \frac{\text{несоответствие квалификации}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$



4) коэффициент общего оборота

$$K_{\text{общ. оборота}} = \frac{\text{общая численность принятых и уволенных работников}}{\text{среденесписочная численность работников}}$$

5) коэффициент восполнения кадров

$$K_{\text{восп. кадров}} = \frac{\text{численность принятых работников за период}}{\text{численность уволенных работников за период}}$$

Пример:

1. Имеются данные по организации.

Списочная численность работников в среднем за период, чел.	1280
Принято на работу	68
Выбыли из организации, всего	53
в том числе:	
переведено в другие организации	10
в связи с окончанием срока договора	13
в связи с переходом на учебу, призывом в армию, уходом на пенсию и другим причинам, предусмотренным законодательством	16
по собственному желанию	11
уволено за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	3

Требуется определить показатели движения работников организации за отчетный период.

Решение.

Коэффициент оборота по приему:

$$\frac{68}{1280} \cdot 100 = 5,31 \%$$

Коэффициент оборота по увольнению:

$$\frac{53}{1280} \cdot 100 = 4,14 \%$$



Коэффициент текучести рабочей силы:

$$\frac{11 + 3}{1280} \cdot 100 = 1,09 \%$$

Коэффициент общего оборота:

$$\frac{68 + 53}{1280} \cdot 100 = 9,45 \%$$

Коэффициент восполнения кадров:

$$\frac{68}{53} \cdot 100 = 128,3 \%$$



3. Учет рабочего времени

организуется на основании *табельного учета*, предполагающего наблюдение за приходом на работу, уходом, выяснении причин опозданий, неявок и т.п.

Основными единицами учета рабочего времени являются отработанные *человеко-дни* и отработанные *человеко-часы*.





Рисунок 3.1 - Структура фондов рабочего времени



Пример:

2. Планом на II квартал по заводу строительных машин предусмотрено: среднесписочная численность рабочих – 700 чел.; число дней работы на одного списочного рабочего – 62; средняя продолжительность рабочего дня – 7,9 ч.

За этот квартал отчетные данные составили:

- отработано рабочими человеко-дней – 41 402;
- число человеко-дней целодневных простоев – 42;
- число человеко-дней неявок на работу – 4529,
- в том числе трудовые отпуска – 1340;
- человеко-дней праздничных и выходных – 16 282;
- число отработанных человеко-часов – 331 633.

Требуется определить:

- 1) календарный, табельный и максимально возможный фонды рабочего времени;
- 2) среднесписочную численность рабочих за квартал;
- 3) коэффициенты использования фондов рабочего времени;
- 4) выполнение плана за квартал по среднесписочной численности, по числу отработанных дней и продолжительности рабочего дня.

Решение.

1. Календарный фонд рабочего времени:

$$41\ 402 + 42 + 4529 + 16\ 282 = 62\ 255 \text{ (чел.-дней).}$$

Табельный фонд рабочего времени:

$$62\ 255 - 16\ 282 = 45\ 973 \text{ (чел.-дней).}$$

Максимально возможный фонд:

$$45\ 973 - 1340 = 44\ 633 \text{ (чел.-дней).}$$

2. Среднесписочная численность рабочих за квартал:

$$\frac{62\ 255}{91} = 684 \text{ (чел.).}$$

3. Коэффициенты использования фондов рабочего времени

$$K_{\text{исп. календ.}} = \frac{41\,402}{62\,255} \cdot 100 = 66,5\%;$$

$$K_{\text{исп. табел.}} = \frac{41\,402}{45\,973} \cdot 100 = 90,0\%;$$

$$K_{\text{исп. максим. возм.}} = \frac{41\,402}{44\,633} \cdot 100 = 92,76\%.$$

4. Выполнение плана по среднесписочной численности:

$$\frac{684}{700} = 97,7\%.$$

Среднее количество дней, отработанных одним рабочим:

$$\frac{41\,402}{684} = 60,5 \text{ (дней).}$$

Выполнение плана:

$$\frac{60,5}{62} \cdot 100 = 97,6\%.$$

Средняя продолжительность рабочего дня:

$$\frac{331\,633}{41\,402} = 8 \text{ (ч).}$$

Выполнение плана по продолжительности рабочего дня:

$$\frac{8}{7,9} \cdot 100 = 101,3\%.$$