

Глоссарий по теме 4. «Анализ использования трудовых ресурсов»

1. Анализ кадрового состава организации (предприятия) предполагает периодическое и целенаправленное изучение работников по характеристикам пола, возраста, образования, квалификации, стажу работы и другим социально-демографическим признакам.

2. Анализ потребности в персонале- исследование краткосрочных и долгосрочных перспектив организации, включающее изучение потребности в трудовых ресурсах, необходимости обучения персонала организации, анализ эффективности работы и организационного климата.

3. Анализ структуры персонала позволяет делать выводы о влиянии той или иной категории на суммарную производительность труда и результаты работы компании.

4. Анализ текучести кадров предусматривает изучение процессов текучести с количественной и качественной стороны, которая характеризуется причинами, мотивами и факторами текучести.

5. Выработка - основной показатель производительности труда, характеризующий количество (в натуральных показателях) или стоимость произведенной продукции (товарная, валовая, чистая продукция), приходящиеся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника.

6. Заработная плата - цена товара "труд", один из важнейших элементов расходов предприятия. Устанавливается в виде должностного оклада по тарифной сетке в соответствии с контрактом.

7. Калькуляция- (лат. *calculatio* - счет, подсчет) - способ группировки затрат и определения себестоимости продукции по следующим статьям расходов: сырье и материалы; возвратные отходы; топливо на технологические нужды; энергия; основная заработная плата производственных рабочих; дополнительная заработная плата; отчисления на социальное страхование; расходы на подготовку и освоение производства; расходы на содержание и эксплуатацию оборудования; цеховые расходы; общезаводские расходы; потери от брака; прочие производственные расходы; внепроизводственные расходы.

8. Категории персонала - группы персонала организации, распределяемые в соответствии с выполняемыми функциями.

9. Качественные характеристики персонала - совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту.

10. Коэффициент выбытия кадров определяется отношением количества работников, уволенных за определенный период времени к среднесписочной численности работников за этот же период.

11. Коэффициент приема кадров определяется отношением количества работников, принятых на работу за данный период к среднесписочной численности работников.

12. Коэффициент стабильности – отношение количества постоянных работников к среднесписочной численности персонала. Рекомендуются использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в его отдельных подразделениях.

13. Коэффициент текучести кадров определяется делением численности работников предприятия, выбывших по неуважительным причинам за данный период, на среднесписочную численность работников за этот же период.

14. Показатели эффективности труда – совокупность показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов.

15. Плановая трудоемкость – это затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия, утвержденные в плане и действующие в течение планового периода.

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

17. Специалисты - работники, имеющие высшее или среднее специальное образование, а также работники, не имеющие специального образования, но занимающие определенную должность.

18. Среднесписочная численность персонала - средняя численность персонала, работавшего на предприятии в заданный период.

19. Структура персонала предприятия - соотношение численности работников различных категорий на предприятии: возрастной состав, основной, вспомогательный персонал и т.д.

20. Фондовооруженность - показатель, характеризующий оснащенность рабочей силы средствами труда. Рассчитывается как отношение среднегодовой стоимости основных средств предприятия к среднегодовой списочной численности работников.

21. Фонд оплаты труда – представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера. Он рассчитывается либо методом прямого счета путем умножения среднесписочной плановой численности работающих на среднюю заработную плату одного работающего в плановом периоде, либо нормативным методом расчета путем умножения общего объема выпускаемой продукции в стоимостном выражении на норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции.

22. Энерговооруженность труда - мощность энергоносителей, приходящаяся на одного среднесписочного работника (рабочего).