

ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА**Шевченко Вероника Андреевна**

Студентка 3-го курса кафедры «Экономика и организация»,
 Специальность: экономика,
 Московский политехнический университет

**Кривова Дарья Владимировна**

Студентка 3-го курса кафедры «Экономика и организация»,
 Специальность: экономика,
 Московский политехнический университет

**Кучеренко Наталья Сергеевна**

преподаватель кафедры «Экономика и организация»,
 ГБОУ ВО МО «Технологический университет» г.о. Королев

Аннотация: В данной статье раскрывается значение производительности труда для экономики многих стран, в том числе бывшего СССР и современной России. Рассматриваются разные оценки, измерители производительности труда, качественных отдельные недостатки. Можно предположить, что решение проблемы производительности труда лежит в его базовых показателях, взятых из марксистской теории, - производительной силы и интенсивности труда.

Abstract: This article reveals the importance of labor productivity for the economies of many countries, including the former USSR and former modern Russia. We consider different estimates, labor productivity measures and individual shortcomings. It can be assumed that the solution of the problem basic of labor productivity lies in its basic indicators, taken from the Marxist theory, the productive power and intensity of labor.

Ключевые слова: труд, производительность, интенсивность, эффективность.

Key words: labor, productivity, intensity, efficiency

Введение. Основными факторами производства на предприятии являются: средства труда, предметы труда и кадры. Персонал предприятия – это совокупность всех работников предприятия, которые способны обеспечивать реализацию его функций. Персонал предприятия можно отрекомендовать с помощью качественных и количественных показателей. Качественные показатели – это профессия, специальность и квалификация специалистов. Количественные показатели – это численность и текучесть персонала [1, С. 87]. Численность персонала рекомендуется такими показателями как: явочная численность, которая включает всех работников, явившихся на работу, а списочная численность – это численность работников, зачисленных в штат предприятия на конкретную дату. Разность между

этим двумя показателями будет являться целодневная потеря времени и среднесписочная численность персонала, которая в свою очередь определяется как средняя, в течении календарного периода списочная численность персонала [1, С. 90]. Важным показателем, который определяет сменяемость персонала, является текучесть кадров. Текучесть определяется следующим образом:

$$TK = (П+У) / Чппп, \quad (1)$$

где: П – число принятых в течении планового периода специалистов, чел.; У – число уволенных в течении планового периода специалистов, чел.; Чппп – среднесписочная численность персонала за плановый период, чел. Текучесть персонала должна быть оптимальной, в основном она должна составлять от 10

до 15 %. Если показатели текучести высокие, то это приводит к высоким потерям рабочего времени. Если показатели слишком низкие, то текучесть замедляет обновление персонала.

Численность персонала планируется по предприятию в целом, либо по отдельным профессиональным группам промышленно – производственного персонала [1, С. 102]. Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия определяет производительность труда. Она определяется количеством продукции, которая производится в единицу рабочего времени. Основными показателями производительности труда являются: выработка продукции на единицу времени и трудоемкость продукции. Пример, необходимо определить производительность труда, где предприятие запланировало прирост производительности труда, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Таблица 1. Производительность труда

Показатели	Значение
Объем товарной прод., тыс. ден.ед:	
отчет	44615
план	58900
ФОТ по отчету, тыс.ден.ед.	9870
Норматив оплаты труда на 1 ед. продукции по плану, коп.	17
Численность промышленно-производственного персонала, чел.:	
отчет	3892
план	4331

Производительность труда определяется как отношение объема товарной продукции к численности промышленно-производственного персонала. По факту этот показатель составляет: $P_{тр}(ф) = 44615 / 3892 = 11,463$ тыс. ден. ед./чел., По плану этот показатель составляет: $P_{тр}(пл) = 58900 / 4331 = 13,599$ тыс. ден. ед./чел.

Запланированный прирост производительности труда составляет: $13,599 * 100 / 11,463 - 100 = +18,63$ %. Это показывает нам, что согласно плану, предприятие должно увеличить производительность труда на 18,63 %. Планируемый прирост объема продукции за счет роста производительности труда составляет: $T_{пр}(P_{тр}) = 3892 * (13,599 - 11,463) = +8313$ тыс. ден. ед. Фактическая среднегодовая заработная плата составляет: $ЗП(ф) = 9870 / 3892 = 2,531$ тыс. ден. ед. Планируемая среднегодовая заработная плата составляет: $ЗП(пл) = 58900 * 0,17 / 4331 = 2,311$ тыс. ден. ед. Прирост среднегодовой заработной платы составляет: $T_{пр}(ЗП) = 2,311 * 100 / 2,531 - 100 = -8,692$ %. Таким образом, если производительность труда будет увеличиваться на 18,63 %, то будет запланировано предприятие снижение среднегодовой заработной платы

на 8,692 %. Выработка для предприятия определяется следующим образом:

$$P_{Тп} = B / Ч_{ппп},$$

где: $P_{Тп}$ – производительность труда на предприятии; B – объем произведенной продукции в стоимостном или натуральном выражении; $Ч_{ппп}$ – среднесписочная численность промышленно – производственного персонала, чел [2, С. 6]. В зависимости от целей вычисляется производительности труда, где показатели объема производства продукции на предприятии подразделяются на следующие группы:

1. Натуральные показатели, они измеряют объем произведенной продукции в физических измерителях (в штуках метрах, тоннах). Эти показатели используются для того, чтобы измерить производительность труда только тогда, когда предприятие в течении долгого времени производит один вид продукции.

2. Трудовые показатели, они основаны на определении трудоемкости работ (в человеко-часах и норма-часах). Эти показатели используются для того, чтобы измерить производительность труда в подразделениях предприятия.

3. Стоимостные показатели, они устанавливают стоимость произведенной продукции и выполненных работ. Это показатели реализованной продукции, валовой и нормативно – чистой продукции. Для измерения динамики используется индексный метод, который основан на сравнении производительности труда за разные календарные периоды времени [3, С. 669]. Основным индексом является рост производительности труда:

$$I_{пт} = P_{Тт} / P_{Тб},$$

где: $I_{пт}$ – индекс роста производительности труда, %; $P_{Тт}$ – производительность труда в текущем периоде; $P_{Тб}$ – производительность труда в базисном периоде. Обратный показатель производительности труда – это трудоемкость, которая определяется затратами труда на производство единицы продукции, либо всей произведенной продукции (в единицах времени) [4, С. 690]. Различают следующие виды трудоемкости:

1. По степени охвата затрат труда: – технологическая трудоемкость, которая включает затраты труда основных производственных рабочих по выполнению основных технологических процессов; – производственная трудоемкость, которая включает затраты труда всех рабочих по изготовлению продукции.

2. По способу учета затрат труда: – нормативные, которые определяются на основе нормативов затрат труда (в норма-часах); – плановые, которые определяются с учетом затрат труда (в норма-часах); – фактические, включающие реально сделанные затраты труда (человеко-часах) [4, С. 699].

Вывод. Иными словами, трудоемкость определяется как отношение суммарных трудовых затрат к объему выпущенной продукции в натуральном измерении. Для того, чтобы производительность труда увеличить, необходимо определить факторы роста производительности труда. Под факторами роста производительности труда понимаются объективные условия,

которые находят возможности для повышения производительности труда [5, С. 520]. Таким образом кадры предприятия и производительность труда, эти два понятия тесно связаны между собой. На каждом предприятии должен разрабатываться план по заработной плате и по производительности труда, целью которого является анализ резервов по улучшению использования рабочей силы, а на этой основе повышение производительности труда [5, С. 590].

Список литературы

1. Овчинникова Т. И. Производительность труда и эффективность управления производством: // Кадры предприятия. – 2009. – № 5. – С.88–119.
2. Вопросы эффективности использования трудо-

вых ресурсов: // Экономика и учет труда. – 2009. – № 1. – С.4–8.

3. Волков В. П. Экономика предприятия [Текст]: Учеб. пособие / А. И. Ильин, В. И. Станкевич и др.; под общ. ред. А. И. Ильина. – Изд.2-е, испр. – М.: Новое знание, 2009. 665–670 с.

4. Раицкий К. А. Экономика предприятия [Текст]: Учебник для вузов. – Изд.2-е – М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2000. 680–694 с.

5. Волков О. И. Экономика предприятия (фирмы) [Текст]: Учебник / Под ред. проф. О. И. Волкова и доц. О. В. Девяткина. – Изд.3-е, перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2008. 509–600 с.

КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ИЗУЧЕНИЯ ВРЕДА СТЕРОИДОВ ПРИ ЗАНЯТИИ КУЛЬТУРИЗМОМ



Колесникова Ирина Владимировна

Студентка 3-го курса кафедры Экономика высокотехнологичного производства
Факультет: Социальных технологий и управления
Специальность: экономика,
Московский политехнический университет



Изотова Мария Николаевна

Студентка 3-го курса кафедры Экономика высокотехнологичного производства
Факультет: Социальных технологий и управления
Специальность: экономика,
Московский политехнический университет



Гвоздева Кристина Игоревна

ст.преподаватель кафедры «Физическое воспитание»,
Московский политехнический университет

Аннотация: В статье проанализированы вред и последствия культуризма при приёме анаболических препаратов. Проведена сравнительная характеристика анаболических препаратов. А так же описано в чем заключается польза при занятии культуризмом, без приема анаболиков.

Abstract: The article analyzes the harms and consequences of bodybuilding when taking anabolic drugs. Comparative characteristics of anabolic drugs. And described what is the benefit when bodybuilding exercise, without taking anabolics.

Ключевые слова: Стероиды, занятия культуризмом, фитнес, физическая культура, здоровье, спорт.

Key words: Steroids, classes bodybuilding, fitness, physical culture, health, sports.