

ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ БИЗНЕС ЖОҒАРЫ МЕКТЕБІ
ЭКОНОМИКА КАФЕДРАСЫ

Кәсіпорынның еңбек ресурстары және еңбек өнімділігі

Андабаева Гүльмира Кенжегалиевна



Ұсынылатын әдебиеттер



1. Кәсіпорын экономикасы: оқу құралы / Г.К. Андабаева. – Алматы: Қазақ университеті, 2021. – 336 б.
2. Кәсіпорын экономикасы оқу құралы / Р. Т. Дуламбаева ; Қазақ ұлттық ун-ті. - Алматы : Қазақ ун-ті, 2009. - 187 б., 2011ж..
3. Оразалин К.Ж. Кәсіпорын экономикасы: Тәжірибе сабағына арналған оқу құралы. Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2010. - 296 б.
4. Кәсіпорын экономикасы оқу құралы / Р. Қ. Ниязбекова, Б. А. Рахметов, П. Т. Байнеева. - Алматы : Экономика, 2008. - 791 б.
5. Экономика предприятия / под. ред. Горфинкеля В.Я., Швандара В.А. – М.: ЮНИТИ, 2001.

Қарастырылатын сұрақтар



1 Кәсіпорынның еңбек ресурстары: түсінігі, құрамы мен сипаттамасы



2 Кәсіпорынның еңбек ресурстарының санын жоспарлау

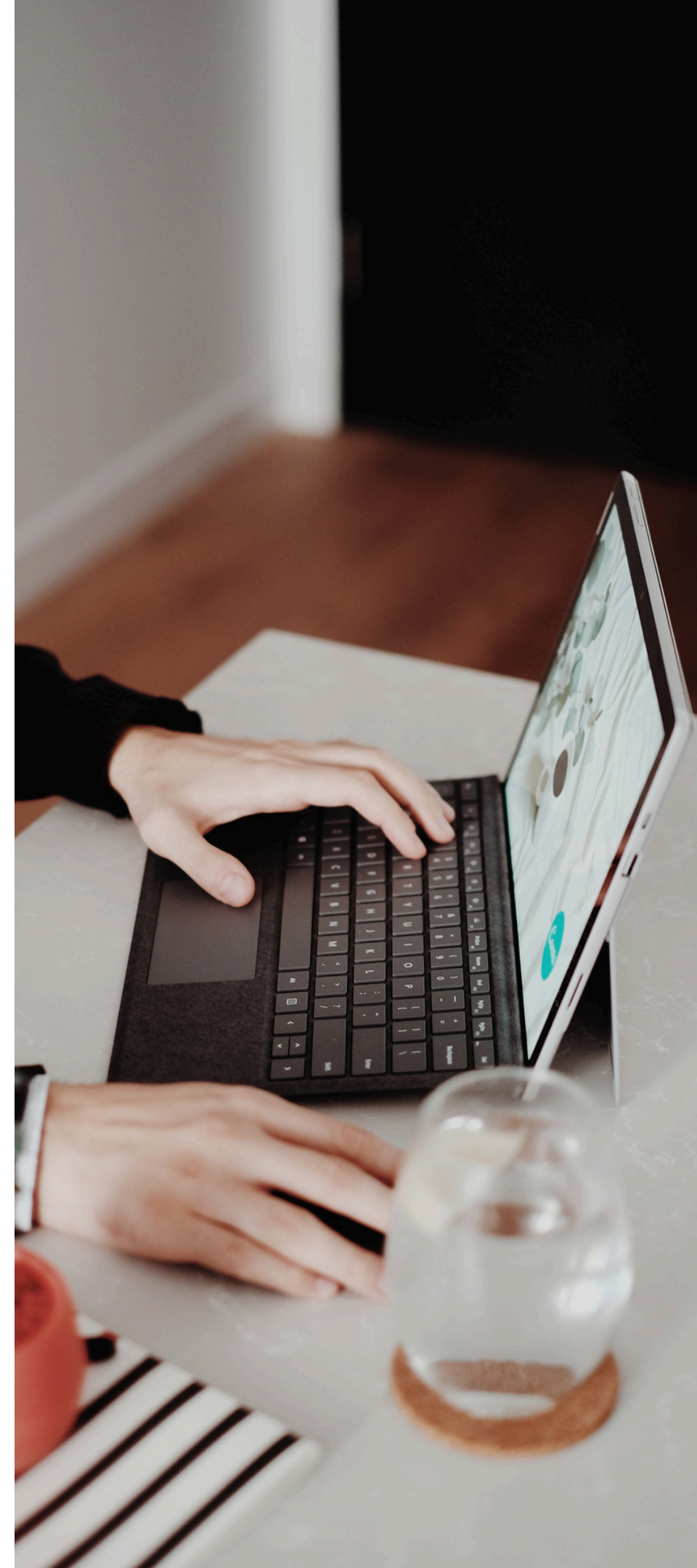


3 Еңбек өнімділігі және оны есептеу әдістері

1 Кәсіпорынның еңбек ресурстары: түсінігі, құрамы мен сипаттамасы

Еңбек – капитал және басқа да экономикалық ресурстар секілді өндірістің маңызды факторларының бірі

Кәсіпорынның еңбек ресурстары – кәсіпорында қызмет ететін және оның тізімдік құрамына енетін әртүрлі мамандықтар, санаттар мен біліктіліктерге ие қызметкерлердің жиынтығы





Сурет – Кәсіпорын кадрлары (персоналы)

Қызметкерлердің санаттары бойынша ара қатынасы кәсіпорынның еңбек ресурстарының құрылымын сипаттайды.

Кадрлар құрылымы жасы, жынысы, білім деңгейі, жұмыс тәжірибесі, біліктілігі және басқа да белгілері бойынша анықталуы мүмкін





Сурет – Кәсіпорынның еңбек ресурстарын жіктеу белгілері

Жұмыстың сипатына байланысты кәсіпорынның қызметкерлері

Кәсіби қызмет

жалпы немесе арнайы білім және практикалық тәжірибе арқылы игерілетін нақты білімдер мен еңбек дағдыларын қажет ететін қызмет түрі.

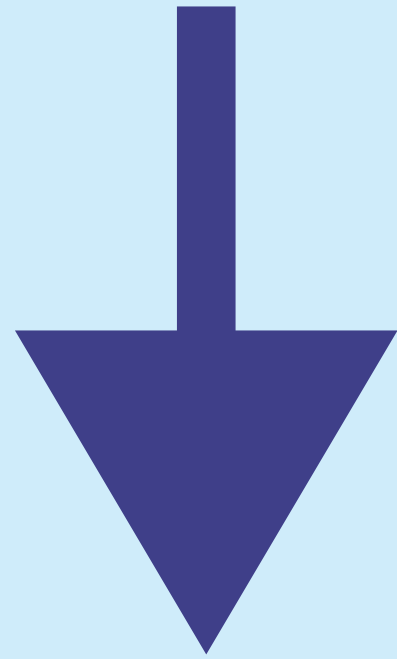
Мамандық

қызметкерден қосымша арнайы білімдер мен дағдыларды талап ететін және ерекшеліктері бар белгілі бір мамандық негізіндегі қызмет түрі.

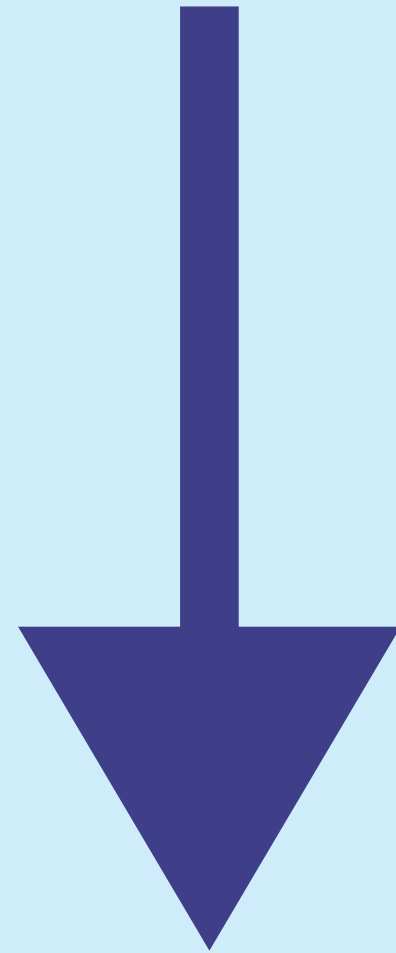
Біліктілік

мамандық бойынша қызметкердің білім деңгейі мен еңбек дағдыларын анықтайды, ол біліктілік (тарифтік) разрядтар мен санаттарда көрсетіледі.

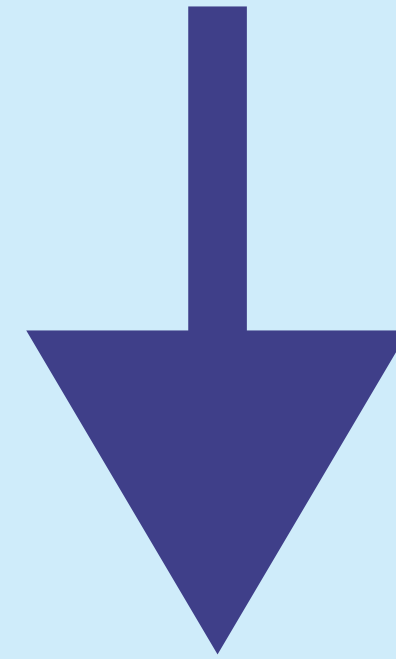
Кәсіпорындағы еңбек ресурстарын басқару әдістері



әкімшілік



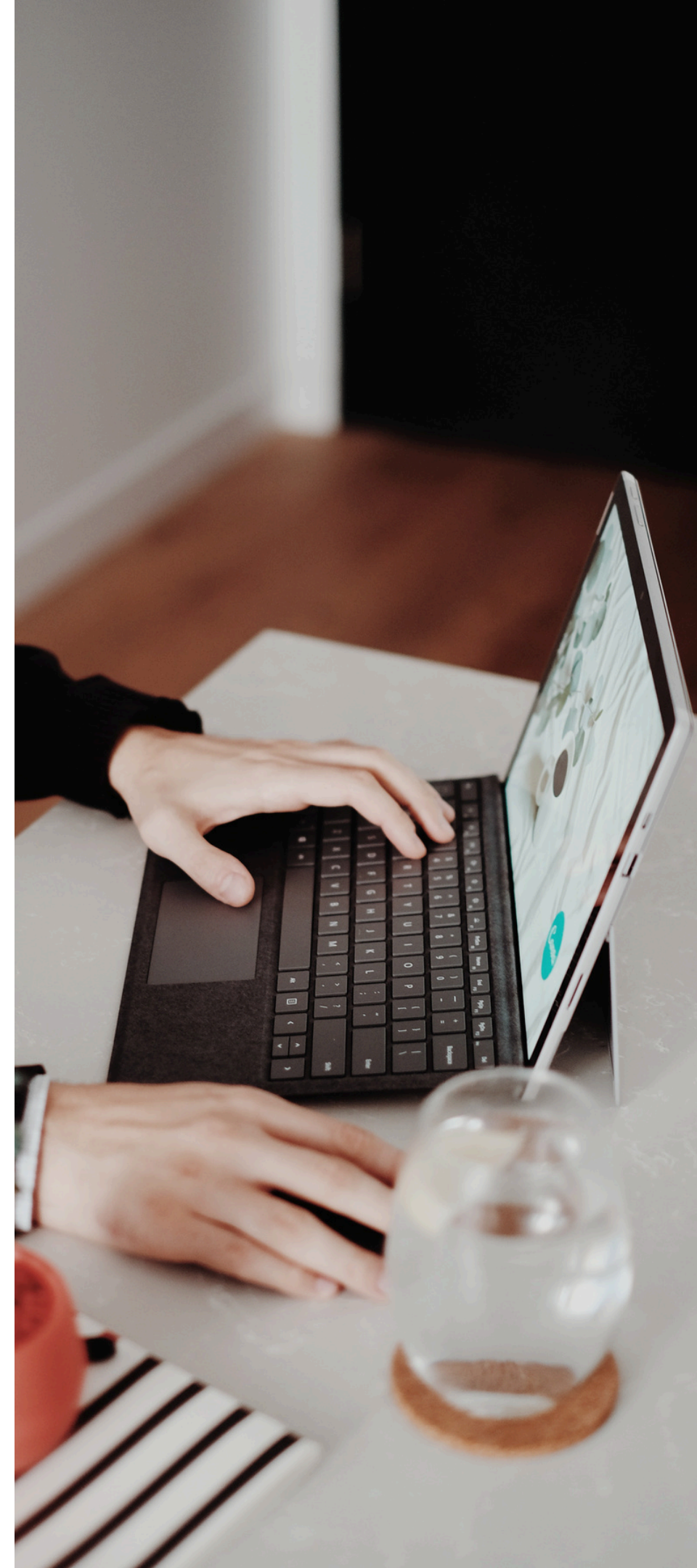
әлеуметтік – психологиялық



экономикалық

2 Кәсіпорынның еңбек ресурстарының санын жоспарлау

Қызметкерлер санының нормасы (Нс) – нақты өндірістік, басқарушылық қызметтерді немесе нақты жұмыс көлемін орындау үшін қажетті кәсіби-біліктілік құрамындағы қызметкерлердің бекітілген саны.



1

Тізімдік сан

нақты күндегі қызметкерлердің тізімдік құрамының саны, онда сол күні жұмысқа қабылданған және шығарылған қызметкерлер есепке алынады.

2

Келгендер саны

нақты күні жұмысқа келгендердің, соның ішінде іс-сапардағы қызметкерлердің тізімдік құрамының саны

3

Орташа тізімдік саны

әр күнгі тізімдегі барлық қызметкерлер санының қосындысын сол айдағы календарлық күндер санына қатынасы арқылы анықталады.



Кесте – Кадрлар қозғалысын сипаттайтын көрсеткіштер

Коэффициент атауы	Есептелуі
жұмысқа қабылдау бойынша айналым коэффициенті	$K_{\text{қаб}} = \frac{\text{кезең ішінде жұмысқа қабылданған қызметкерлер саны}}{\text{кезең ішіндегі қызметкерлердің орташа тізімдік саны}}$
жұмыстан босатылуы бойынша айналым коэффициенті	$K_{\text{бос}} = \frac{\text{кезең ішінде жұмыстан босатылған қызметкерлер саны}}{\text{кезең ішіндегі қызметкерлердің орташа тізімдік саны}}$
кадрлардың айналым коэффициенті	$K_{\text{айн}} = \frac{\text{кезең ішінде жұмысқа қабылданған қызметкерлер саны} + \text{кезең ішінде жұмыстан босатылған қызметкерлер саны}}{\text{кезең ішіндегі қызметкерлердің орташа тізімдік саны}}$
кадрлардың тұрақсыздық коэффициенті	$K_{\text{тұр}} = \frac{\text{дәлелсіз себептер бойынша (өз тілегі, бұзақылықтары мен келмегендері үшін) босатылған қызметкерлер саны}}{\text{кезең ішіндегі қызметкерлердің орташа тізімдік саны}}$

Кәсіпорындағы қызметкерлердің сандық көрсеткіштерін сипаттайтын мысал кертірейік. Мезгілдік (маусымдық) кәсіпорын 18 тамыздан бастап жұмыс жасады. Тізім бойынша қызметкерлердің саны келесідей (адам): 18 тамыз – 320 адам; 19 тамыз – 330 адам; 22 тамыз – 360 адам; 23-31 тамыз аралығында – 380 адам; 1 қыркүйек пен 31 желтоқсан аралығында – 400 адам; Қызметкерлердің орташа тізімдік санын анықтаңыздар:

- тамыз айында;**
- III кварталда;**
- IV кварталда;**
- жыл ішіндегі**

Шешімі:

- тамыз айында = $(320 + 330 \times 3 + 360 + 380 \times 9) / 31 = 164$ адам**
- III кварталда = $(320 + 330 \times 3 + 360 + 380 \times 9 + 400 \times 30) / 91 = 187$ адам**
- IV кварталда = $(400 \times 30 + 400 \times 30 + 400 \times 31) / 91 = 400$ адам**
- жыл ішіндегі = $(187 + 400) / 4 = 146$ адам**

- кадрлардың жұмыстан босатылуы бойынша айналым коэффициенті – кезең ішінде барлық жұмыстан босатылған қызметкерлер санының сол кезеңдегі қызметкерлердің орташа тізімдік санына қатынасы арқылы анықталады

$$K_{\text{бос}} = C_{\text{бос}} / \text{Сорт},$$

мұндағы

Сбос – кезең ішінде жұмыстан босатылған қызметкерлер саны;

Сорт – кезең ішіндегі қызметкерлердің орташа тізімдік саны.

- кадрларды жұмысқа қабылдау бойынша айналым коэффициенті – кезең ішінде жұмысқа қабылданған барлық қызметкерлер санының сол кезеңдегі қызметкерлердің орташа тізімдік санына қатынасы арқылы анықталады

$$\text{Кқаб} = \text{Сқаб} / \text{Сорт}$$

мұндағы

Сқаб – кезең ішіндегі жұмысқа қабылданған қызметкерлер саны.

- кадрлардың айналым коэффициенті төмендегі формула арқылы анықталады

$$\text{Кайн} = (\text{Сбос} + \text{Сқаб}) / \text{Сорт}$$

- кадрлардың тұрақсыздық коэффициенті – дәлелсіз себептер бойынша (қызметкерлердің өз тілегі, бұзақылықтары мен келмегендері үшін және т.б.) кәсіпорын жұмысынан босатылған қызметкерлердің сол кезеңдегі қызметкерлердің орташа тізімдік санына қатынасы арқылы анықталады.

Персоналға деген сандық қажеттілікті есептеудің негізгі тәсілдері:

- өндірістік бағдарламаның еңбек сыйымдылығы бойынша;**
- өндіру нормасы бойынша;**
- қызмет ету нормасы бойынша;**
- жұмыс орындары бойынша.**

Өндірістік бағдарламаның еңбек сыйымдылығы бойынша қызметкерлер санының нормативі (негізгі кесімді-жұмысшылар) төмендегі формула арқылы анықталады

$$C_n = (E_{Cжосп} / T_{жосп}) / K_{орн},$$

мұндағы

$E_{Cжосп}$ – өндірістік бағдарламаның жоспарлы еңбек сыйымдылығы, норма-сағат;

$T_{жосп}$ – бір жұмысшының жыл ішіндегі жұмыс уақытының нормативті балансы, сағат;

$K_{орн}$ – уақыт нормасын жұмысшылармен орындау коэффициенті.

**Өндіру нормасы бойынша жұмысшылардың саны
төмендегі формула бойынша анықталады**

$$C_n = (Q_{\text{жосп}} / N_{\text{өнд}}) / K_{\text{орн}},$$

мұндағы

$Q_{\text{жосп}}$ – нақты уақыт кезеңі ішіндегі бекітілген өлшем бірліктегі жоспарлы өнім көлемі (орындалған жұмыстар);

$N_{\text{өнд}}$ – уақыттың сол кезең ішіндегі сондай өлшем бірліктегі жоспарлы өндіру нормасы.

Жұмыс орындары бойынша көбіне жұмыс көлемі, қызмет ету нормасы анықталмайтын қосымша қызметкерлердің саны анықталады (мысалы, ауырлық көтеретін механизмді басқарушы және т.б.)

$$C_n = N \times C \times K_{тіз},$$

мұндағы

N – жұмыс орындарының саны.

Аппаратуралық үрдістердегі негізгі жұмысшылар мен қызмет көрсету нормасы бар жұмыстарды орындайтын қосымша жұмысшылар санын жоспарлау жұмыстың сменділігін ескеру арқылы қызмет көрсету объектісінің жалпы санын анықтауға негізделеді

$$C_n = N_q / N_k \times C \times K_{тiз},$$

мұндағы

N_q – қондырылған қондырғы бірлігінің саны;

N_k – қызмет ету нормасы (бір жұмысшымен қызмет көрсетілетін қондырғы бірлігінің саны);

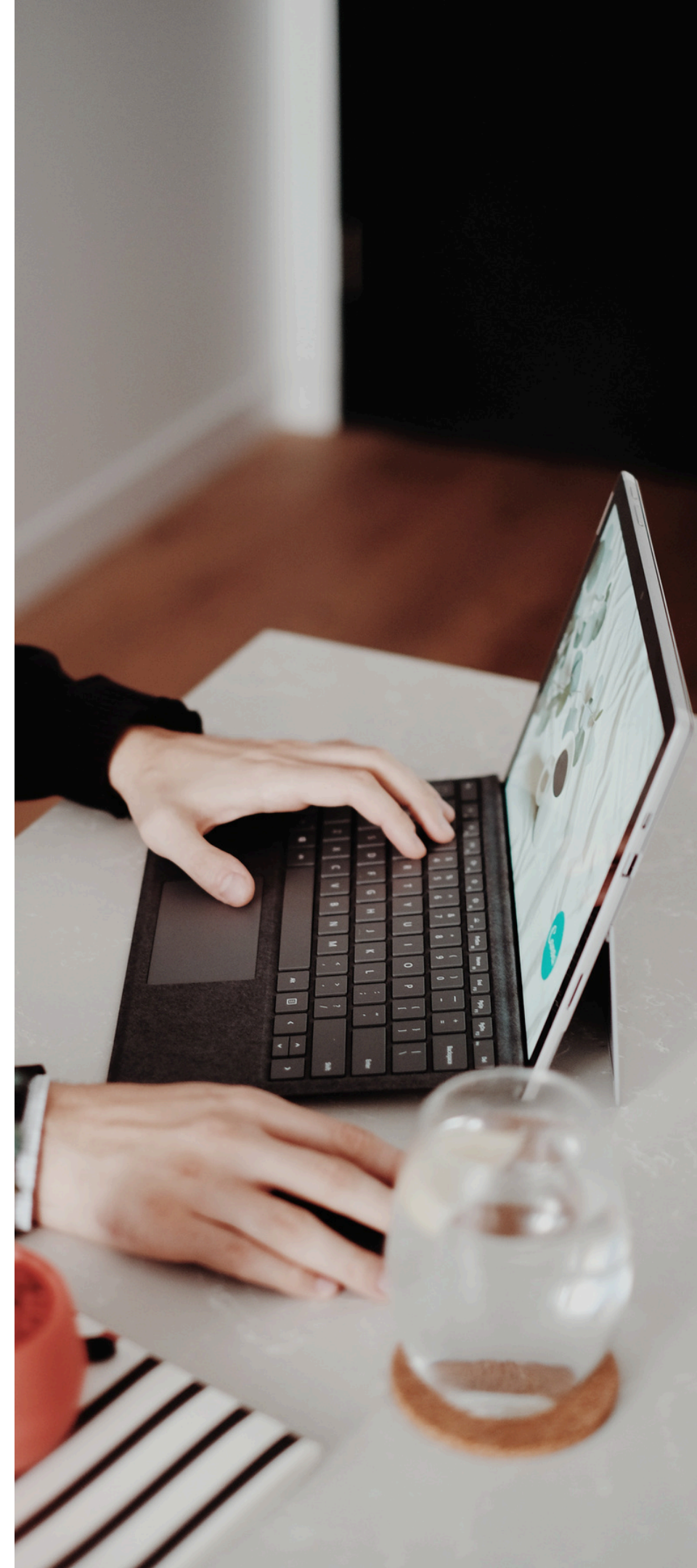
C – жұмыс сменалар саны;

$K_{тiз}$ – жұмысшылардың келгендер санын тізімдік санға ауыстыру коэффициенті.

3 Еңбек өнімділігі және оны есептеу әдістері

Еңбек өнімділігі еңбек шығындарының тиімділігін, нәтижелігін сипаттайды және жұмыс уақыты бірлігіндегі өндірілген өнім көлемімен немесе өндірілген өнім, орындалған жұмыс бірлігіндегі еңбек шығындарымен анықталады.

Өнімділіктің екі түрі бар: тіріжан еңбегінің өнімділігі және қоғамдық еңбек өнімділігі.



Өнімділік (Ө) – нақты кезең ішіндегі (сағат, смена, ай, квартал, жыл) жұмыс уақыты бірлігінде өндірілген өнім көлемі немесе орташа тізімдік бір қызметкерлерге немесе жұмысшыға шаққандағы өндірілген өнім көлемі.

$$\Theta = Q_{\text{өнд}}/T \quad \text{немесе} \quad \Theta = Q_{\text{өнд}}/ \text{Сорт}$$

$$\Theta_{\text{сағ}} = Q_{\text{өнд ай}}/T_{\text{сағ}} \quad \text{және} \quad \Theta_{\text{күн}} = Q_{\text{өнд ай}}/T_{\text{күн}}$$

Еңбек сыйымдылығы

Еңбек сыйымдылығы (ЕС) өнім бірлігі өндірісіндегі тіріжан еңбегінің шығындарымен сипатталады.

$$ЕС = T / Q_{өнд}$$

өндіріс көлемі мен еңбек шығындарының арасында тікелей байланыстылықты қамтиды

Төмендегі кестеде көрсетілген мәліметтерді негізге ала отырып, еңбек өнімділігінің өсуін анықтаңыздар.

Көрсеткіштер	Өлшем бірлігі	Көрсеткіштер мәні	
		Жоспарлы кезең	Есепті кезең
Өнім өндірісі	дана/сағат	1925	1925
Өнім бірлігін шығарудың еңбек сыйымдылығы	норма/сағат	35	31
Бір жұмысшының тиімді уақыт қоры	сағат	2110	2110
Норманың орындалу коэффициенті		1,5	1,8

Осы мәліметтердің негізінде 1) өндірістік процесті автоматтандырудың негізіндегі жұмысшылар санының үнемделуін және 2) осының негізінде еңбек өнімділігінің өсуін анықтау керек.

Шешімі:

1) жоспарлы кезеңдегі жұмысшылар санын анықтаймыз:

$$C_{\text{жосп}} = \frac{1925 \times 35}{2110 \times 1,5} = \frac{67375}{3165} = 21 \text{ адам}$$

2) жұмысшылар санының үнемделуін анықтаймыз:

$$Y_{\text{үнемд}} = \frac{(31 - 35) \times 1925}{2110 \times 1,5} = \frac{7700}{3798} = 2 \text{ адам}$$

3) еңбек өнімділігінің өсуін анықтауға мүмкіндік туындайды:

$$\theta_{\text{өсу}} = \frac{2}{21 - 2} \times 100 = 10,5\%$$

Кәсіпорындағы автоматтандыру жүйесінің енгізілуі жұмысшылар санынан екі адам үнемделген және сәйкесінше еңбек өнімділігі 10,5% өскен.

1. Технологиялық еңбек сыйымдылығы (ЕСтехн) – негізгі өндірістік келісімді-жұмысшылар (ЕСкес) мен мерзімді-жұмысшылар (ЕСмерз) еңбегінің шығындарын көсетеді

$$ЕС_{техн} = ЕС_{кес} + ЕС_{мерз}$$

**2. Өндіріске қызмет ету еңбек сыйымдылығы (ЕСқызм)
негізгі өндірістің қосымша жұмыс цехтарының (ЕСқос)
және өндіріске қызмет етумен айналысатын қосымша
цехтар мен қызмет түрлерінің барлық жұмысшылар
шығынының (ЕСқ) жиынтығын қамтиды**

$$ЕС_{қызм} = ЕС_{қос} + ЕС_{к}$$

3. Өндірістік еңбек сыйымдылығы (ЕСөнд) барлық жұмысшылардың (негізгі және қосымша) еңбек шығынын қамтиды

$$ЕС_{\text{өнд}} = ЕС_{\text{техн}} + ЕС_{\text{қызм}}$$

4. Өндірісті басқарудың еңбек сыйымдылығы (ЕСб) негізгі және қосымша цехтарда қызмет ететін (ЕСқызм.өнд) және кәсіпорынның жалпы зауыттың қызметтеріндегі (ЕСзау.қызм) қызметкерлердің (басшылардың, мамандардың және қызметкерлердің өздерінің) еңбек шығындарын сипаттайды

$$ЕС_б = ЕС_{қызм.өнд} + ЕС_{зау.қызм}$$

5. Толық еңбек сыйымдылығы (ЕСтол) кәсіпорынның өнеркәсіптік-өндірістік персоналының барлық категорияларының еңбек шығынын сипаттайды

$$ЕС_{\text{тол}} = ЕС_{\text{техн}} + ЕС_{\text{қызм}} + ЕС_6$$

Еңбек өнімділігінің өсуін жоспарлау тәжірибесінде кеңінен екі тәсіл қолданылады

**- тікелей есептеу тәсілі
өндірістік
бағдарламаның еңбек
сыйымдылығы негізінде
учаскелер, цехтар, жұмыс
орындары бойынша
еңбек өнімділігін
жоспарлауда жоғары
дәрежеде қолданылады**

**- техника-
экономикалық
факторлары бойынша
жоспарлау тәсілі –
толықтай кәсіпорын
бойынша қолданылады.**

Еңбек өнімділігінің өсу факторлары



- өндірістің техникалық деңгейін жоғарлату;**
- өндіріс және еңбекті ұйымдастыруды жақсарту;**
- өндіріс көлемінің өзгерісі мен өндірістегі құрылымдық өзгерісі;**
- сыртқы, табиғи жағдайлардың өзгерісі.**

СҰРАҚТАР ТУЫНДАСА

Телефонмен хабарласуға болады, әрқашанда көмектесуге тырысамын



Телефон нөмері
8 (701) 320 -37-24

E-mail
andabayeva.gulmira@kaznu.kz