

Трудовые ресурсы предприятия

- 1 Персонал предприятия, его структура и методы определения
- 2 Производительность труда
- 3 Оплата труда
- 4 Государственное регулирование трудовых отношений на предприятии

- **Трудовые ресурсы** – социально-экономическая категория, характеризующая потенциальные запасы труда, которыми располагает общество на данном этапе своего развития.

Персонал предприятия, его структура и методы определения

- Персонал — это полный личный состав наемных работников организации (за исключением руководства), выполняющих различные производственно-хозяйственные функции.
- Часть персонала, которая официально числится в ее штатах, называется кадрами.

Характеристики персонала

Персонал предприятия, его структура и методы определения

■ **КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ:**

- списочная численность (количество работников принятых на предприятие по документам)
- явочная численность (расчетное количество работников списочного состава, которые на данный день должны явиться на работу для выполнения производственного задания)
- среднесписочная численность (сумма численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) делится на число календарных дней месяца)

■ **СТРУКТУРНЫЕ** (состав и количественное соотношение отдельных категорий и групп работников предприятия)

Характеристики персонала

Персонал предприятия, его структура и методы определения

- **Промышленно – производственный персонал (непосредственно участвует в процессе производства, а также руководит им) – персонал основных видов деятельности.**
- **Непромышленный персонал (прямо не связан с выпуском продукции: работники жилищно-коммунального хозяйства, культурно-бытовых и лечебно-санитарных учреждений и т.п., состоящих на балансе предприятия)**

Разделение персонала по функциям

Персонал предприятия, его структура и методы определения

Персонал по характеру трудовых функций

Категории

Рабочие

Основные (заняты в технологических процессах, направленных на создание «профильного» для данной организации продукта)

Вспомогательные (работают во вспомогательных подразделениях — ремонтных, инструментальных, транспортных, складских)

МОП (младший обслуживающий персонал) — (дворники, курьеры, водители персональных автомобилей руководства и автобусов, перевозящих сотрудников)

Служащие

Руководители (администрация)

Специалисты (экономисты, социологи, психологи, инженерно-технические работники)

Другие служащие (кассиры, делопроизводители, коменданты)

Структурная схема ППП (статистическая структура персонала)

Персонал предприятия, его структура и методы определения

Профессия

особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков

Специальность

вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Уровень квалификации

степень овладения работниками той или иной профессией или специальностью, которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях

Профессиональная компетентность

мера квалификации работника (способность на необходимом уровне выполнять свои функции как в обычных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к меняющимся условиям)

Характер трудовой деятельности (аналитическая структура персонала)

Персонал предприятия, его структура и методы определения

В зависимости от срока:

- постоянные
- временные
- сезонные

Разделение в международной практике

- работники управления (менеджеров высшего, среднего и низшего звена), инженерно-технический персонал и конторских служащих («белые воротнички»);
- рабочих, занятых физическим трудом («синие воротнички»);
- работников социальной инфраструктуры («серые воротнички»).

Классификация персонала

Персонал предприятия, его структура и методы определения

Методы планирования потребности в персонале

Общая потребность

По объему продаж на одного

По прибыли до уплаты налогов

По добавленной стоимости

Потребность по категориям

По трудоемкости

По нормам обслуживания

По числу рабочих мест

По штатному расписанию

Дополнительная потребность

Прирост численности в связи с расширением производства

В связи с необходимостью возмещения выбывающих работников

Методы планирования потребности в персонале

Персонал предприятия, его структура и методы определения

$$r = \frac{Q \times H_{Вр}}{\Phi_{Эф} \times K_{ВН}}$$

где Q – объем (количество) единиц продукции;

$H_{Вр}$ – норма времени на единицу продукции (час);

$\Phi_{Эф}$ – полезное (эффективное) время работы одного рабочего в год (час);

$K_{ВН}$ – коэффициент выполнения норм.

Полезное (эффективное) время работы одного рабочего определяют исходя из расчета:

- календарного фонда рабочего времени, который соответствует количеству календарных дней в году;
- номинального фонда рабочего времени, который меньше календарного на количество выходных и праздничных дней в году;
- полезного (эффективного) фонда рабочего времени, который меньше номинального на величину плановых неявок на работу (отпуск, болезни и пр.).

Метод определения потребности по трудоемкости работ

Персонал предприятия, его структура и методы определения

Показатели	Всего
1. Календарный фонд времени, дней в том числе:	366
праздничных	8
выходных	85
2. Номинальный фонд времени, дней	$273 = 366 - 8 - 85$
3. Неявки, дней	31,2
в том числе: отпуска	30
прогулы	0,7
простои	0,5
4. Число фактических рабочих дней	$241,8 = 273 - 31,2$
5. Средняя плановая продолжительность рабочего дня (номинальная), ч	7,67
6. Потери в связи с сокращением длительности рабочего дня, ч	0,05
7. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня (действительная), ч	$7,62 = 7,67 - 0,05$
8. Полезный фонд времени работы, ч	$1842,5 = 7,62 \times 241,8$

Порядок определения полезного фонда времени одного работника

Персонал предприятия, его структура и методы определения

- **Оборот по приему** - представляет собой число лиц, зачисленных на работу после окончания учебных заведений, по организованному набору, в порядке перевода из других организаций, по направлению органов трудоустройства, по приглашению ее самой и проч.
- **Оборот по выбытию** - характеризуется численностью лиц, уволившихся из организации за заданный период, сгруппированных по причинам увольнения. В зависимости от этих причин он бывает необходимым и излишним (текучесть).
- **Необходимый оборот по выбытию** - имеет под собой объективные причины: состояние здоровья работников, семейные обстоятельства, требования законодательства (например, о воинской службе), естественные (возраст), а поэтому неизбежен.

Движение персонала в организации

Коэффициент выбытия кадров $K_{ВК}$:

$$K_{ВК} = \frac{Ч_{выб}}{Ч_{сп}},$$

- $Ч_{выб}$ – численность выбывших за период работников;
- $Ч_{сп}$ – среднесписочная численность работников за период.

Коэффициент приема кадров $K_{ПК}$:

$$K_{ПК} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{сп}},$$

- где $Ч_{пр}$ – численность принятых за период работников.

Коэффициент оборота кадров $K_{ОбК}$:

$$\hat{E}_{\hat{I}\hat{A}\hat{E}} = \frac{\times_{\hat{a}\hat{u}\hat{a}} + \times_{i\delta}}{\times_{\tilde{n}\ddot{i}}}.$$

Коэффициент текучести кадров $K_{ТК}$:

$$\hat{E}_{\hat{O}\hat{E}} = \frac{\times_{\hat{o}\hat{a}}}{\times_{\tilde{n}\ddot{i}}},$$

- где $Ч_{ув}$ – численность уволенных за период работников за прогулы, по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины.

Персонал предприятия, его структура и методы определения Текучесть кадров

это выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию и из-за нарушений трудовой дисциплины работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за тот же период

Мероприятия, проводимые для снижения текучести кадров:

- ◆ **улучшения условий труда и его оплаты;**
- ◆ **максимально полное использование способностей работников;**
- ◆ **совершенствование коммуникаций и обучения;**
- ◆ **проведение эффективной политики социальных (корпоративных) льгот;**
- ◆ **постоянный анализ и корректировка кадровой политики и заработной платы;**
- ◆ **повышение степени привлекательности труда, выполняемых видов деятельности и др.**

Текучесть кадров

В сельскохозяйственном производстве сезонность труда служит главной причиной неудовлетворенности работников сельского хозяйства результатами своего труда и приводит к текучести кадров.

Сезонность приводит к недополучению значительного количества валовой продукции, неравномерному расходованию труда и его оплате в течение года.

Текучесть кадров

Производительность труда

Производительность труда или эффективность затрат труда в материальном производстве, определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции

Показатели производительности труда:

- **выработка продукции;**
- **трудоемкость изготовления продукции**

Производительность труда

Производительность труда

Выработка продукции в единицу рабочего времени (на одного работника)

$$q = \frac{Q}{T(\underset{\text{сп}}{Ч})}$$

где Q – объем продукции за определенный период (месяц, квартал, год);

T - затраты рабочего времени на производство этой продукции;

$\underset{\text{сп}}{Ч}$ – среднесписочная численность ППП в том же периоде.

Трудоемкость - это величина, обратная выработке. Различают трудоемкость нормированную, фактическую и плановую

Определение выработки и трудоемкости

Производительность труда

Виды измерителей производительности труда:

- натуральные (определение выполненного объема работ (выработанной продукции) в единицу времени на одного работника);
- стоимостные (учет разнообразных работ или производства различных видов продукции. Выражается в стоимости выполненных работ или реализованной продукции за какой-то период времени, приходящихся на одного работника);
- трудовые (выражается в нормированном рабочем времени и определяется отношением объема выполненной работы в нормо-часах к фактически отработанному времени)

Производительность труда

$$P_{\text{Тр}} = \frac{Q}{r}$$

где $P_{\text{Тр}}$ – производительность труда;

Q – объем выпущенных изделий, выполненных работ (в натуральных показателях);

r – среднесписочная численность работающих за определенный период времени

Натуральный показатель производительности труда

Производительность труда

$$P_{\text{Тр}} = \frac{B}{r}$$

где $P_{\text{Тр}}$ – производительность труда;

B – выручка;

r – среднесписочная численность работающих за определенный период времени

Стоимостной показатель производительности труда

Производительность труда

$$P_{Tr} = \frac{r}{Q}$$

где P_{Tr} – производительность труда;

Q – объем выпущенных изделий, выполненных работ (в натуральных показателях);

r – среднесписочная численность работающих за определенный период времени

Трудовой показатель производительности труда

Производительность труда

- **изменение технического уровня производства;**
- **совершенствование управления, организации производства и труда;**
- **изменение объема и структуры производства;**
- **прочие факторы**

Факторы изменения производительность труда

Производительность труда

- **Снижение трудоемкости изготовления продукции (технологической, производственной и полной);**
- **Улучшение использования рабочего времени (внедрение научной организации труда, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров);**
- **Резервы улучшения структуры, повышения компетентности кадров и лучшего использования рабочей силы (механизация и более эффективное использование труда вспомогательных рабочих, относительное высвобождение работников, снижение удельного веса административно-управленческого персонала, улучшение психологического климата в трудовом коллективе).**

**Внутрипроизводственные резервы роста
производительность труда**

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ:

- Коэффициент участия трудовых ресурсов в общественном производстве
- Коэффициент использования рабочего времени в течение года
- Коэффициент использования рабочего времени дня
- Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов

Коэффициент участия трудовых ресурсов в общественном производстве

$$K_y = \frac{T_{\Phi}}{T_H},$$

- T_{Φ} — трудовые ресурсы, участвующие в производстве, чел.;
- T_H — наличие трудовых ресурсов, чел.

Коэффициент использования рабочего времени в течение года

$$K_T = \frac{P_{\Phi}}{P_B},$$

- P_{Φ} — рабочее время фактически отработанное,
- P_B — возможный годовой фонд рабочего времени, ч.

Коэффициент использования рабочего времени дня

$$K_{д} = \frac{V_{ф}}{V_{р}}$$

- $V_{ф}$ — фактически отработанное время дня, ч;
- $V_{р}$ — установленное рабочее время дня, ч.

Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов

$$K_{с} = \frac{Z_{м}}{Z_{ср}}$$

- $Z_{м}$ — максимальная или минимальная занятость работников в месяц, ч;
- $Z_{ср}$ — среднемесячная занятость работников, ч.

Государственное регулирование трудовых отношений на предприятии

- разработка соответствующей законодательно-нормативной базы и контроль за соблюдением законодательства;
- прямое участие государства в управлении трудовыми отношениями в бюджетной сфере;
- изъятие части дохода предприятия через систему налогообложения и обязательных платежей в бюджет, ее перераспределение и воздействие на формирование рынка труда и соответствующего кадрового потенциала

Государственное регулирование трудовых отношений на предприятии

- **Федеральные законы Российской Федерации;**
- **Подзаконные акты органов исполнительной власти;**
- **Локальные нормативно-правовые акты (коллективные и трудовые договоры)**

**Законодательно-нормативная база трудового права
Российской Федерации**

Государственное регулирование трудовых отношений на предприятии

- **Свободу труда;**
- **Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;**
- **Право на вознаграждение за труд в размере не ниже минимальной оплаты труда, установленной федеральным законом;**
- **Право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием способов их разрешения, установленных федеральным законом;**
- **Право на отдых.**

Конституционно закрепленные трудовые права