



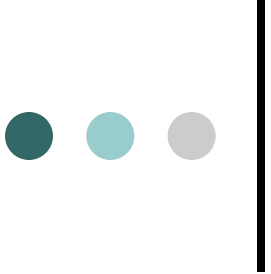
ЛЕКЦИЯ

**трудовые ресурсы  
предприятия.**



# Учебные вопросы

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
2. Персонал предприятия: сущность, состав, состояние, структура и движение.
3. Производительность труда на предприятии и пути её повышения.

- 
- Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг



# Трудовые ресурсы

```
graph TD; A[Трудовые ресурсы] --> B[Экономически активное население]; A --> C[Экономически неактивное население]; B --> D[Занятые]; B --> E[Безработные]; C --> F[Неработающие пенсионеры и инвалиды];
```

Экономически активное население

Занятые

Безработные

Экономически неактивное население

Неработающие пенсионеры и инвалиды



## ▣ Трудовой потенциал

- ▣ - способность достигать в определённых условиях существенных результатов;
- ▣ – совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности;
- ▣ - способность совершенствоваться в процессе труда.

# Персонал предприятия



– совокупность работников, определённых категорий и профессий, занятых одной производственной деятельностью, направленной на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей.

# Категории персонала



**Рабочие** — лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, а также ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и т. д. (занятые управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов и автоматических линий; изготовлением материальных ценностей вручную; уходом за машинами, оборудованием; обслуживанием производственных и непроизводственных помещений и др.).

**Руководители** — работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (директора, начальники, управляющие, заведующие, председатели, мастера, главные бухгалтеры, главные инженеры, главные механики, главные электрики, главные редакторы, а также их заместители и др.).

**Специалисты** - работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами (администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспекторы, нормировщики, математики, механики, ревизоры, социологи, экономисты, юрисконсульты и др.).

**Служащие** — работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, делопроизводители, кассиры, коменданты, секретари, машинистки, стенографистки и т.д.).



# Структура персонала

**ПЕРСОНАЛ**

```
graph TD; A[ПЕРСОНАЛ] --> B[Промышленно-производственный персонал]; A --> C[Персонал непромышленной сферы организаций];
```

**Промышленно-  
производственный  
персонал**

Работники, которые непосредственно заняты в производственных процессах, работают в цехах, отделах, лабораториях, НИИ.

**Персонал  
непромышленной  
сферы организаций**

Те, кто обслуживает инфраструктуру предприятия: складское, подсобное хозяйства, спортивные, медицинские учреждения.

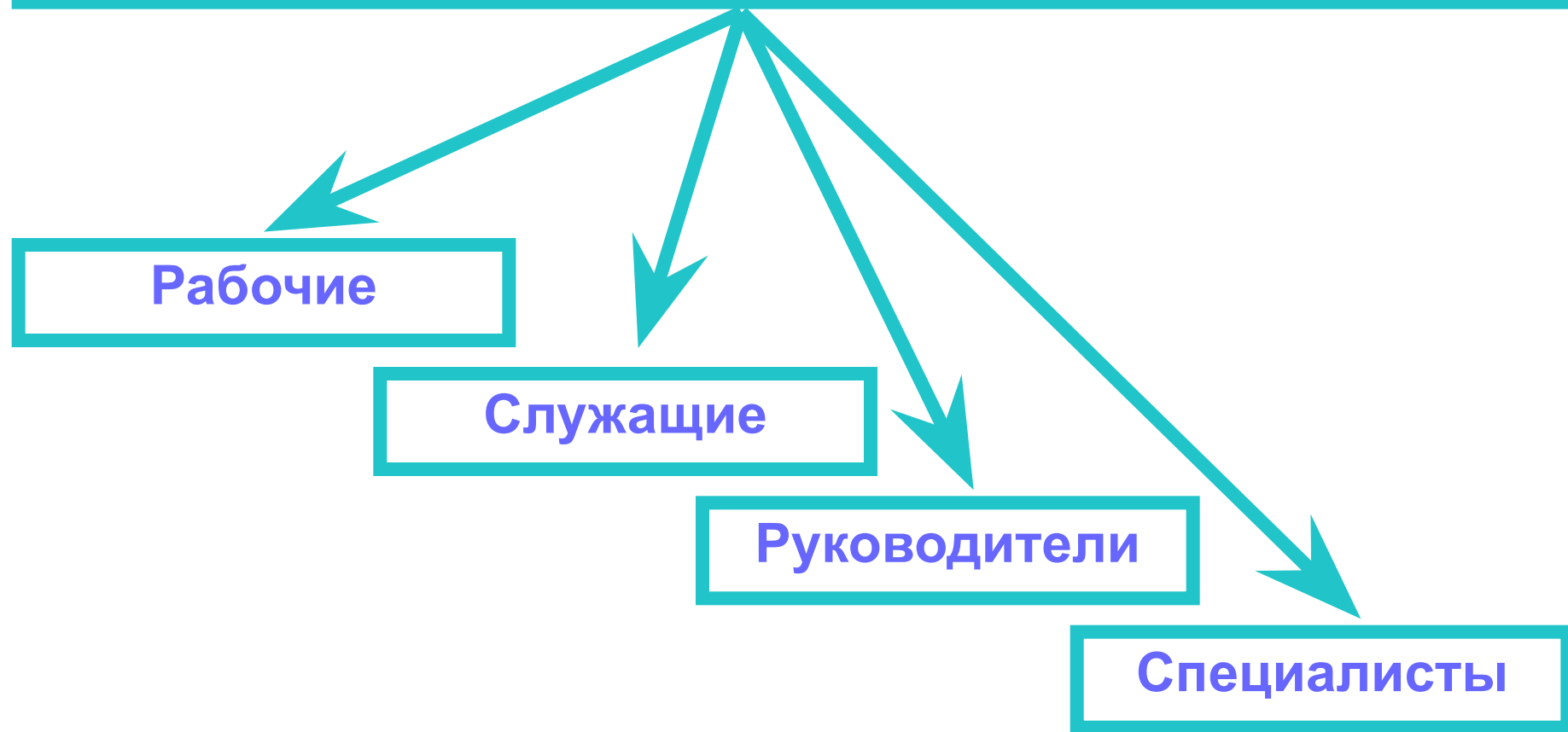
# Промышленно-производственный персонал предприятия

Рабочие

Служащие

Руководители

Специалисты



**Основные рабочие** – работники предприятия, принимающие непосредственное участие в процессе изготовления продукции. Степень участия всех работников различна. Часть рабочих непосредственно занята в технологических процессах изготовления продукции, которые протекают в основных цехах предприятия.

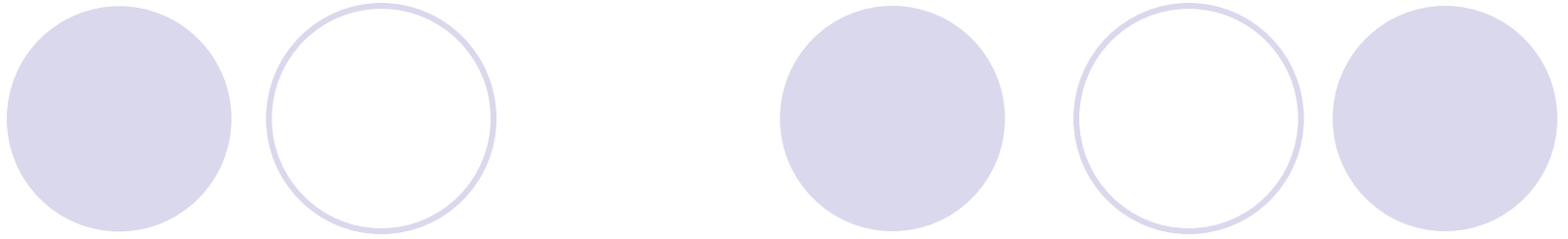
**Рабочие**

**Вспомогательные рабочие** – работники, занятые обслуживанием технологических процессов: транспортировкой предметов труда, выполнением ремонтных работ, работ по подготовке производства, наладке оборудования и т.д.

**Линейные** – руководители, возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, объединений, отраслей, и их заместители.

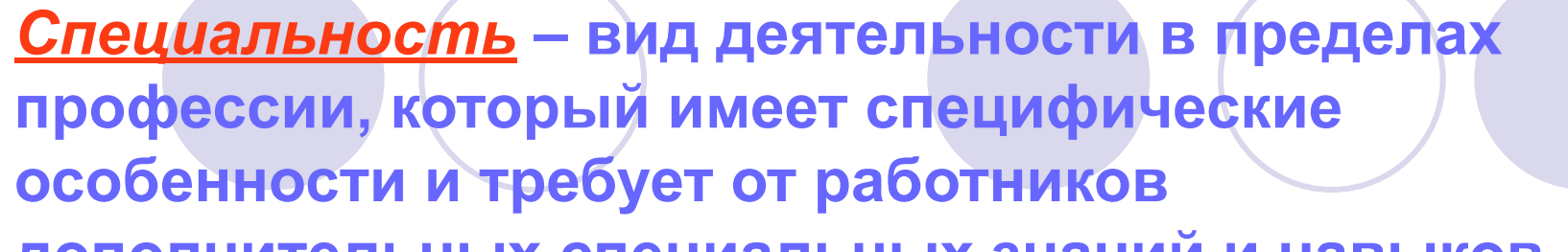
**Руководители**

**Функциональные** – руководители, возглавляющие коллективы функциональных служб (отделов, управлений), и их заместители.



В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации:

**Профессия** – род трудовой деятельности человека владеющего комплексом специальных знаний и навыков, который позволяет ему выполнять определенную работу.



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

**Квалификация** – степень овладения работниками той или иной профессией или специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

# Обеспеченность, движение и использование трудовых ресурсов.

Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает не только определение численности работников предприятия, но и ее сопоставление с имеющейся рабочей силой, оценкой текучести кадров и определение дополнительной потребности или избытка кадров.

# Численность персонала

```
graph TD; A[Численность персонала] --> B[Списочная]; A --> C[Явочная]; A --> D[Фактически работающие]; B --> E[Списочное количество – это все постоянные, сезонные и временные работники, на которых предприятие ведет трудовые книжки.]; C --> F[Явочное количество работников показывает, сколько человек из списка явились.]; D --> G[Количество фактически работающих лиц показывает, сколько человек из явившихся приступили к работе.];
```

**Списочная**

**Явочная**

**Фактически  
работающие**

Списочное количество – это все постоянные, сезонные и временные работники, на которых предприятие ведет трудовые книжки.

Явочное количество работников показывает, сколько человек из списка явились.

Количество фактически работающих лиц показывает, сколько человек из явившихся приступили к работе.



Среднесписочная численность работников за определенный период времени:

$$\bar{P} = \frac{P_{я} * T_{o.д.} + H}{T_{o.д.}}$$

$P_{я}$  – средняя явочная численность работников;  
 $T_{o.д.}$  – количество отработанных дней;  
 $H$  – количество неявок.



## Показатели движения персонала (кадров) на предприятии

- Коэффициент выбытия кадров ;
- Коэффициент приема кадров;
- Коэффициент стабильности кадров;
- Коэффициент текучести кадров.

**Показатель движения кадров.**

**Расчетная формула.**

**Коэффициент выбытия кадров**

$$K_{в.к} = \frac{Ч_{у.в}}{Ч} * 100\%$$

**Коэффициент приема кадров**

$$K_{п.к.} = \frac{Ч_{п.к.}}{Ч} * 100\%$$

**Коэффициент стабильности кадров**

$$K_{с.к.} = 1 - \frac{Ч_{у.в.}}{Ч + Ч_n} * 100\%$$

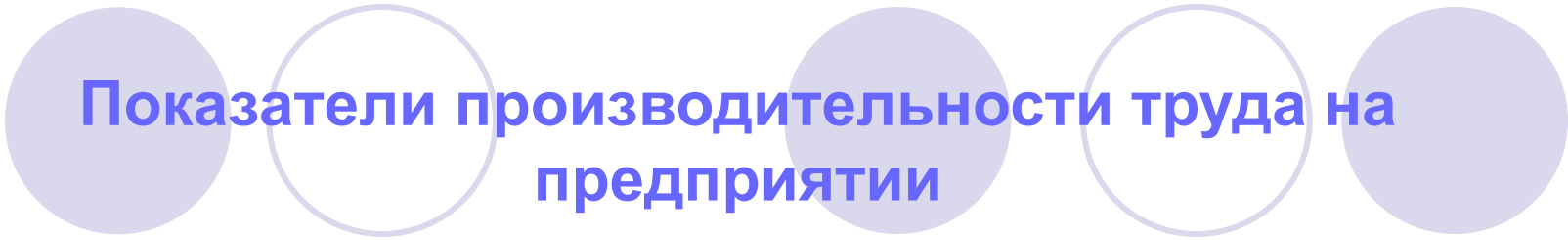
**Коэффициент текучести кадров**

$$K_{т.к.} = \frac{Ч_{у.в.}}{Ч} * 100\%$$



# Производительность труда.

– это плодотворность, результативность, эффективность трудовой деятельности человека, которая может определяться количеством созданной продукции в единицу времени или же затрачиваемым временем на единицу продукции.



## Показатели производительности труда на предприятии

**Выработка** – среднее количество продукции произведенной в единицу рабочего времени.

**Трудоемкость** представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре выпускаемой продукции и услуг.



Выработка продукции:

$$V = q / Ч_{\text{сп}}$$

$q$  – объем произведенной продукции или выполненной работы в натуральных или условно-натуральных единицах измерения;  
 $Ч_{\text{сп}}$  – среднесписочная численность работников.

Метод определения  
выработки

The diagram features a central title box at the top. Below it, three vertical lines lead to three separate boxes. The left box is labeled 'натуральный', the middle 'стоимостной', and the right 'Нормативны й'. At the very top, there are two pairs of circles (one solid purple, one hollow) flanking the central vertical line, and a single solid purple circle on the far right.

натуральный

стоимостной

Нормативны  
й



Трудоемкость:

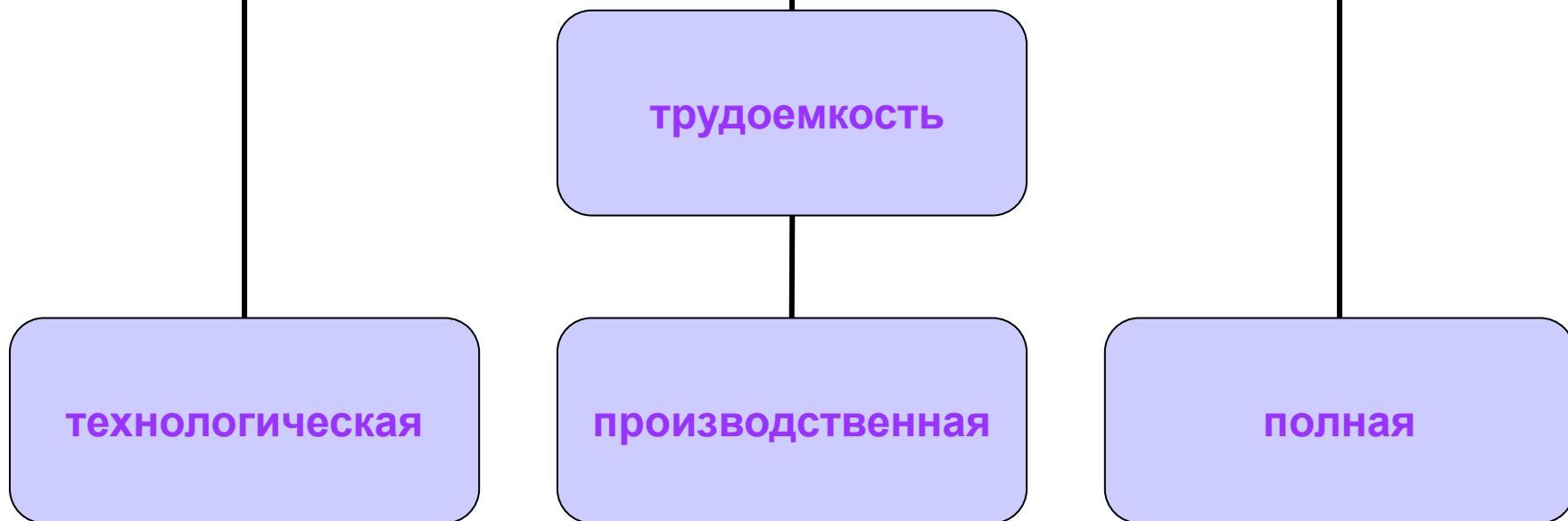
$$T_p = T / q$$

$q$  – объем произведенной продукции или выполненной работы в натуральных или условно-натуральных единицах измерения;

$T$  – время, затраченное на производство всей продукции, норма-часов.



Трудоемкость отражает прямую связь между объемом производства и трудозатратами, применение показателя трудоемкости позволяет увязать проблему измерения производительности труда с факторами и резервами ее роста.



**Факторы изменения производительности труда** – причины, обуславливающие изменение ее уровня:

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

**Резервы роста производительности труда** на предприятии – не используемые еще реальные возможности экономии трудовых ресурсов.