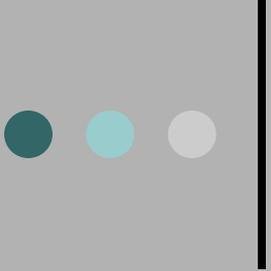




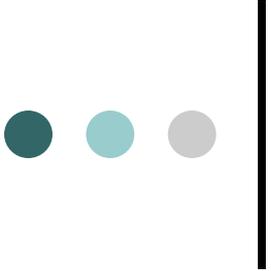
ЛЕКЦИЯ

**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

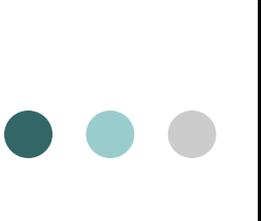
**Экономически
активное население**

Занятые

Безработные

**Экономически неактивное
население**

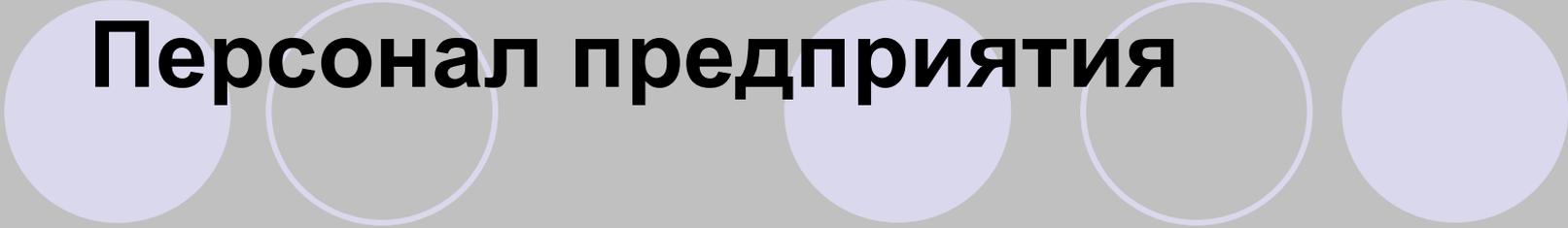
**Неработающие
пенсионеры и инвалиды**



▣ 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.

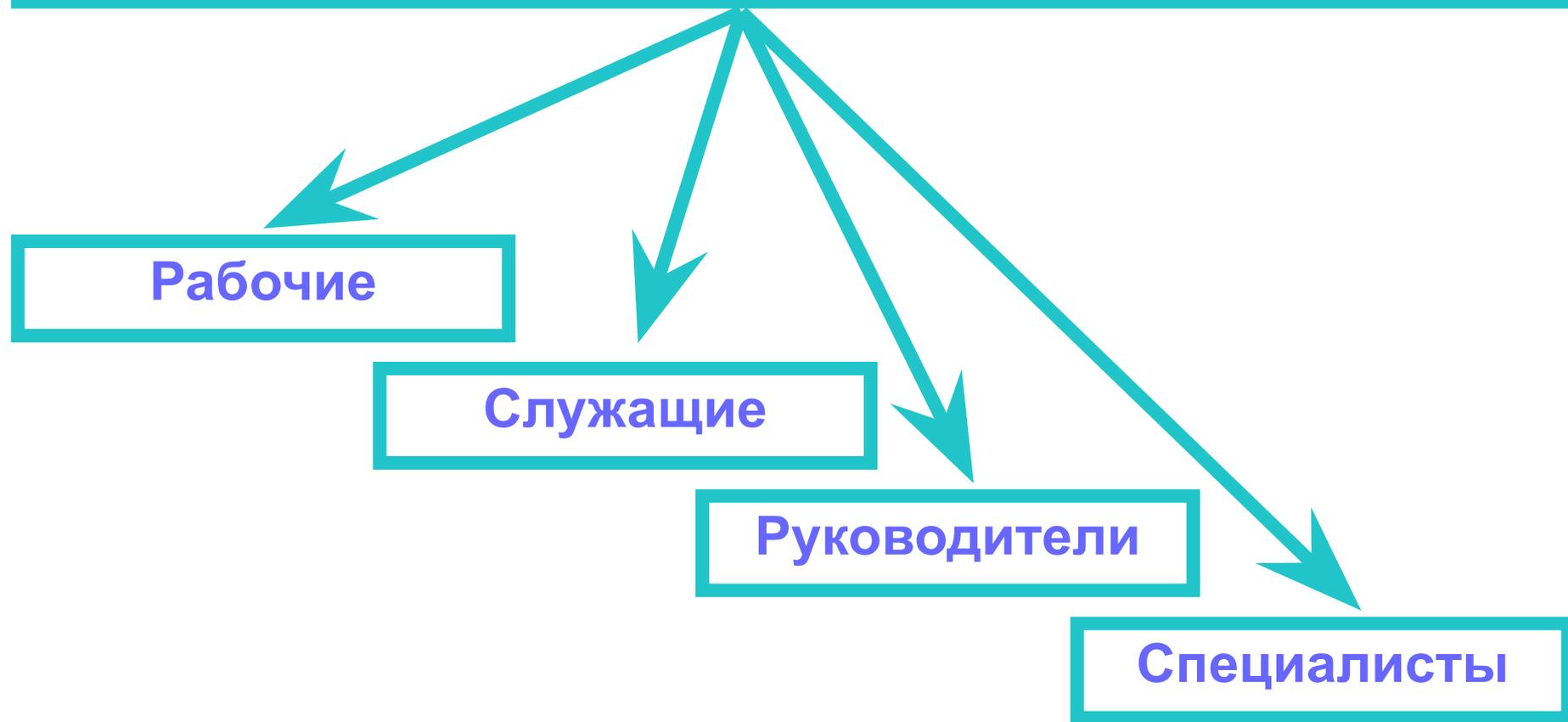
Промышленно-производственный персонал предприятия

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.

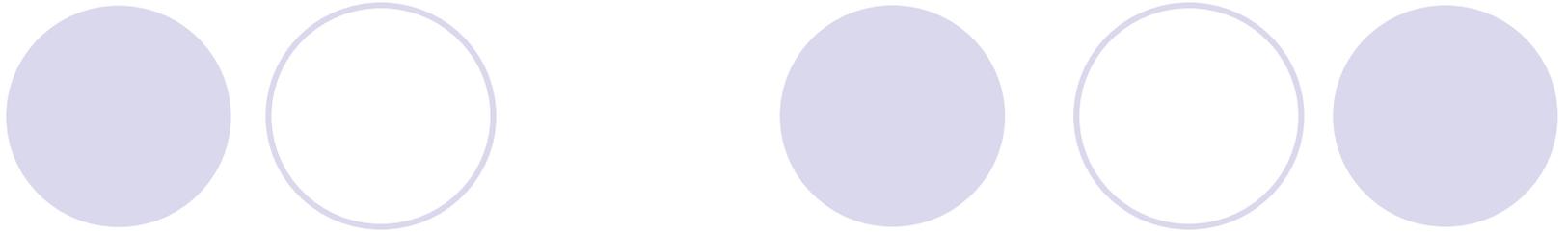
Рабочие

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.

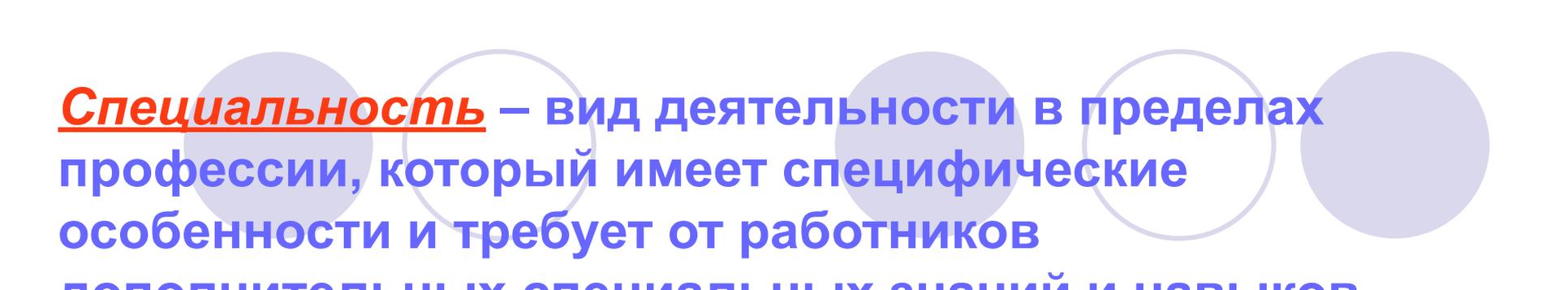
Руководители

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.

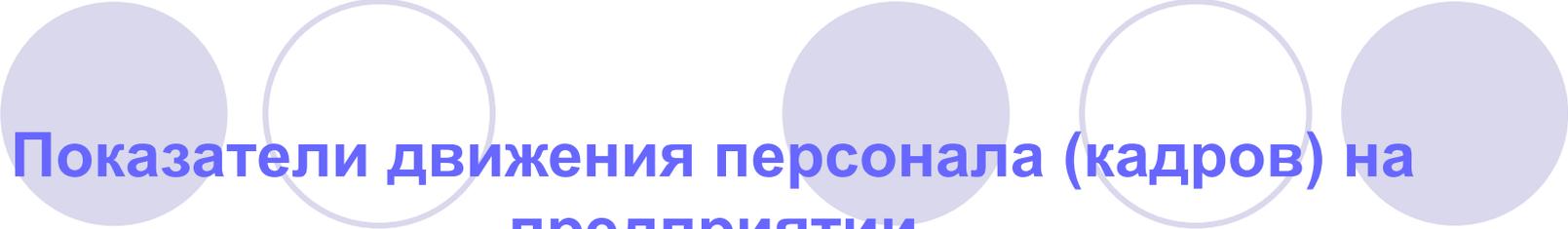
Явочное количество работников показывает, сколько человек из списка явились.

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

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

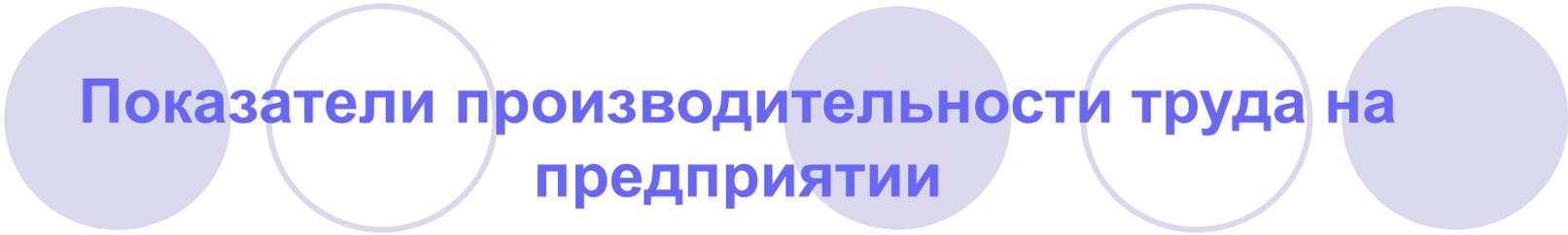
Коэффициент текучести кадров

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

Производительность труда.



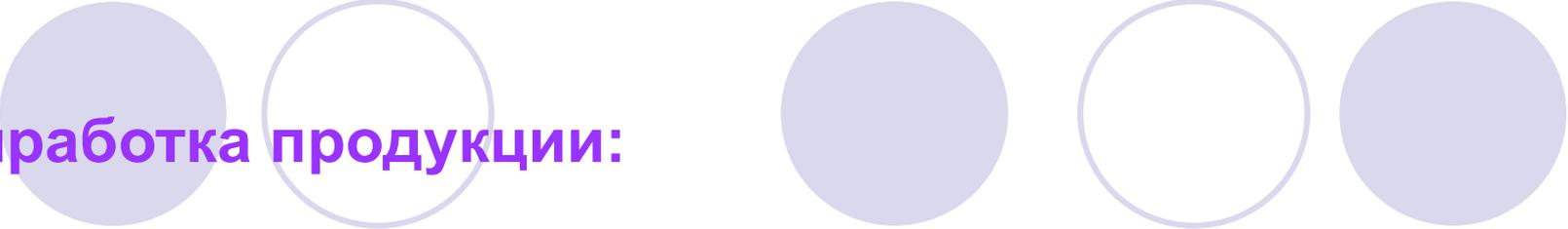
– это плодотворность, результативность, эффективность трудовой деятельности человека, которая может определяться количеством созданной продукции в единицу времени или же затрачиваемым временем на единицу продукции.



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:

$$V = q / Ч_{\text{сп}}$$

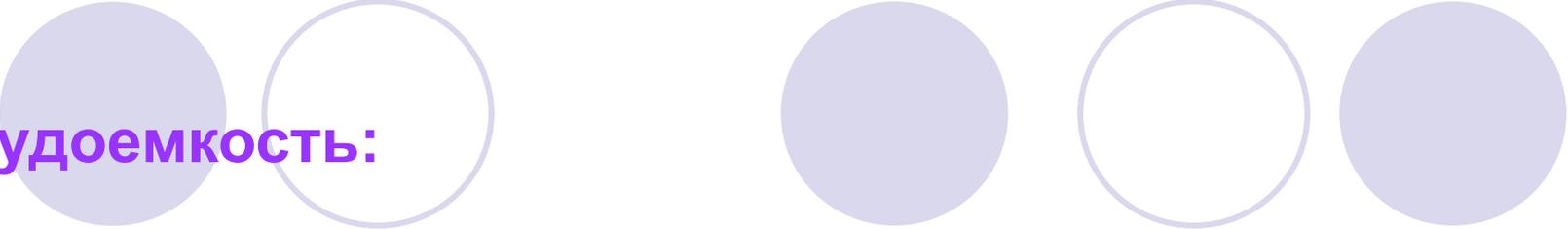
q – объем произведенной продукции или выполненной работы в натуральных или условно-натуральных единицах измерения;
 $Ч_{\text{сп}}$ – среднесписочная численность работников.

**Метод определения
выработки**

натуральный

стоимостной

**Нормативны
й**



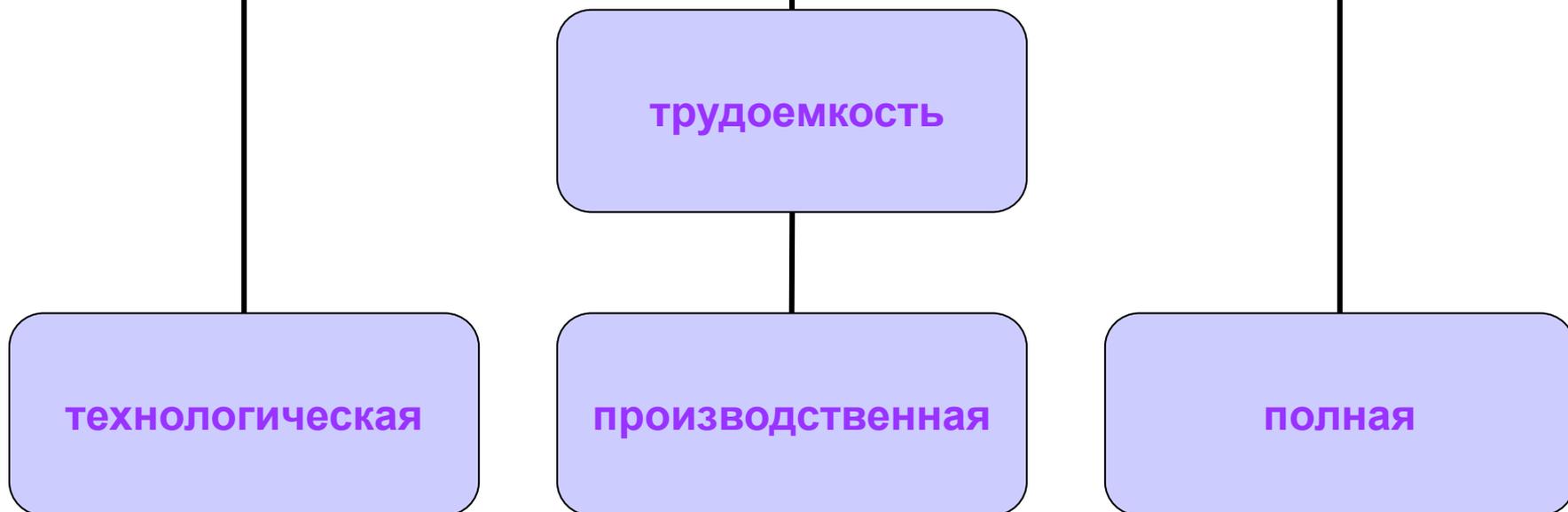
Трудоемкость:

$$T_p = T / q$$

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.