

# ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

Лекция 1

# ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ

- ◎ *Трудовые ресурсы предприятия* - это потенциальная рабочая сила предприятия, ТР выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ не реализуются.

- ◎ **Трудовые ресурсы** - главная производительная сила общества, носители (субъекты) отношений, складывающихся в процессе формирования, распределения и использования трудовых ресурсов составляет трудоспособное население.
- ◎ Важнейшей качественной характеристикой трудовых ресурсов является трудоспособность.

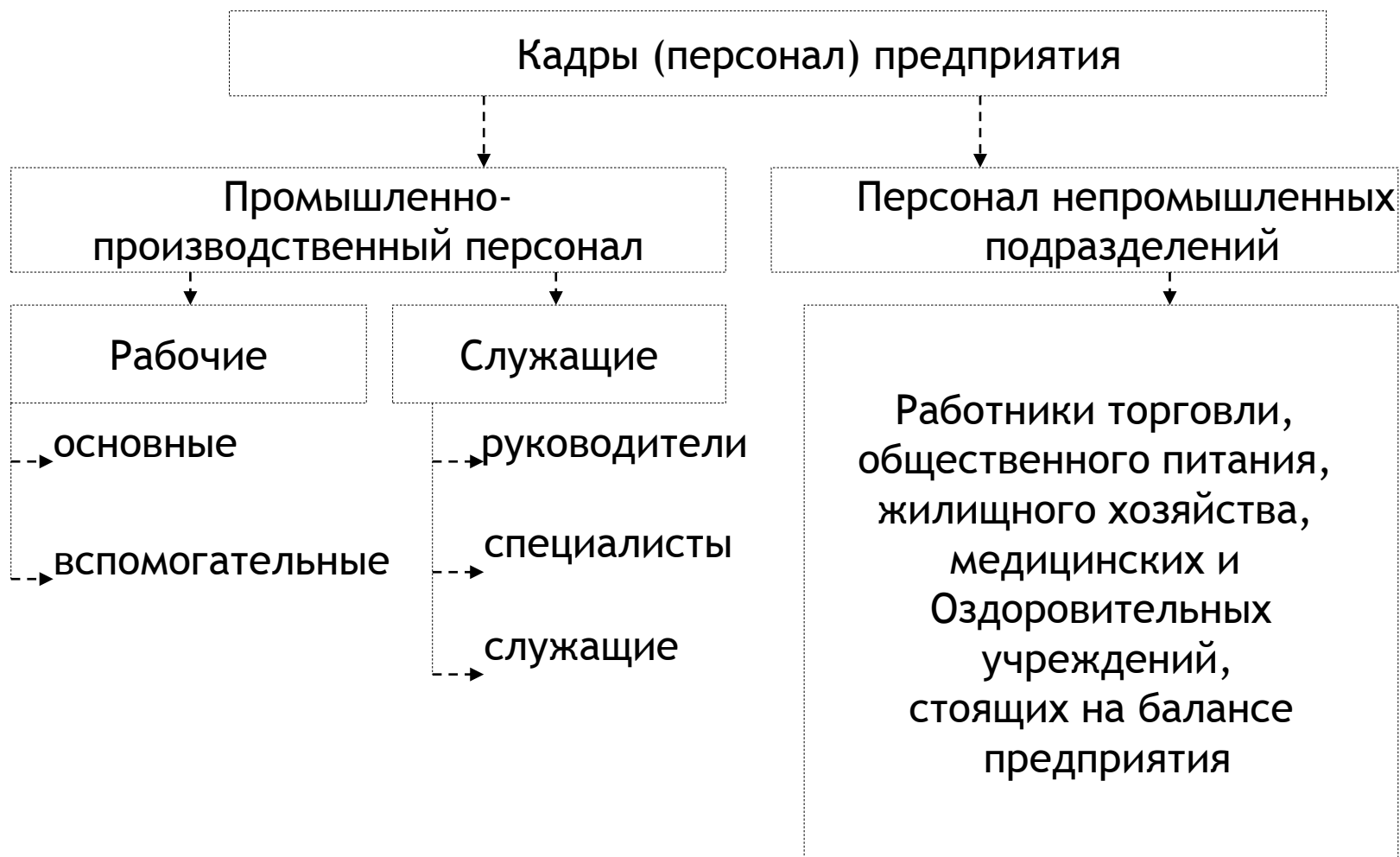
- ◎ *Персонал предприятия* - это весь личный состав работающих на предприятии (работники списочного состава; лица, принятые на работу по совместительству; лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера).

- ◎ *Кадры предприятия* - это основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия.
- ◎ *Структура кадров предприятия* - это удельный вес каждой категории персонала в общей численности работающих на предприятии.

# ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ВКЛЮЧАЮТ В СЕБЯ

- а) лица в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет);
- б) нетрудоспособного возраста (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятых в экономике (фактически работающие пенсионеры и подростки моложе 16 лет).
- Из их состава исключаются неработающие инвалиды I и II группы и пенсионеры, получающие пенсии по старости на льготных условиях, (мужчины 50-59 лет, женщины 45-54 лет; последние годы к ним добавились безработные).
- В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии, — 54 года для женщин и 59 лет для мужчин.

# КЛАССИФИКАЦИЯ ТР



Категории	Руководители	Специалисты	Служащие
Должности	<ul style="list-style-type: none"> <li>-директор;</li> <li>-управляющий;</li> <li>-заместители директора;</li> <li>-начальники структурных подразделений;</li> <li>-заместители начальников структурных подразделений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-бухгалтер;</li> <li>-инженер по организации труда;</li> <li>-экономист;</li> <li>-менеджер по персоналу;</li> <li>-инженер по качеству;</li> <li>-энергетик и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-агент по снабжению;</li> <li>-секретарь-референт;</li> <li>-экспедитор;</li> <li>-кассир;</li> <li>-оператор диспетчерской службы и др.</li> </ul>
Общие требования к должности	Высшее образование, стаж работы 3-5 лет	Высшее и среднее специальное образование	Общее среднее образование и специальной краткосрочной подготовки



- ◎ *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.
- ◎ Работники каждой профессии и специальности различаются *уровнем квалификации*, т. е. степенью овладения работниками той или иной профессией или специальностью, которая отражается в **квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.**

- ◎ *Штатное расписание* - перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада.

# ПОКАЗАТЕЛИ ДВИЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

- ⦿ *Движение персонала предприятия* (оборот персонала предприятия) - изменение численности работников предприятия в связи с их увольнением и приемом на работу.
- ⦿ Различают следующие показатели движения персонала:
  - ✓ Оборот по приему;
  - ✓ Оборот по увольнению;
  - ✓ Общий оборот рабочей силы.

# КОЭФФИЦИЕНТ ОБОРОТА ПО ПРИЕМУ

⊙  $K_{\text{об. пр}} = T_{\text{пр}} / T_{\text{сп}} \cdot 100 \%$ ,

где  $K_{\text{об. пр}}$  - коэффициент оборота по приему;

$T_{\text{пр}}$  - число принятых на работу;

$T_{\text{сп}}$  - среднесписочная численность работающих.

# КОЭФФИЦИЕНТ ОБОРОТА ПО ВЫБЫТИЮ

- ⊙  $K_{\text{об. выб}} = \text{Число выбывших} / T_{\text{сп}} \cdot 100 \%$ ,
- ⊙ где  $K_{\text{об. выб}}$  - коэффициент оборота по выбытию;
- ⊙  $T_{\text{сп}}$  - среднесписочная численность работающих.

# КОЭФФИЦИЕНТ ВОСПОЛНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

⊙  $K_{\text{восп. раб}} = \frac{\text{Число принятых на работу}}{\text{Число выбывших}} \cdot 100 \%$

# КОЭФФИЦИЕНТ ПОСТОЯНСТВА КАДРОВ

$$\odot K_{\text{пост}} = \frac{T_{\text{сп.с}}}{T_{\text{сп}}} \cdot 100 \%$$

- $\odot K_{\text{пост.}} = \text{Число работников списочного состава в данный период} / T_{\text{сп}} \cdot 100 \%$ ,  
где  $T_{\text{сп.с}}$  - число работников списочного состава в данный период,  
 $T_{\text{сп}}$  - среднесписочная численность работающих

# СПИСОЧНЫЙ СОСТАВ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

- *Списочный состав* работников предприятия - это принятые на постоянную и временную работу, связанную с основной и не основной деятельностью, на срок один день и более.
- Списочный состав включает: фактически работающих, находящихся в простое и отсутствующих по каким-либо причинам, в отпусках, выполняющих государственные и общественные обязанности, не явившихся по болезни, находящихся в декретном отпуске.



- ◎ *Списочная численность работников предприятия* - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот период работников.
- ◎ *Явочная численность* - это количество работников списочного состава, явившихся на работу.
- ◎ *Среднесписочная численность* - отношение суммы численности за каждый календарный день месяца, включая выходные и праздничные дни, и количества календарных дней месяца.

# ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

- Производительность труда - показатель, отражающий эффективность использования трудовых ресурсов предприятия.
- Определяется количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ и рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости.

## Показатели производительности труда

### Выработка продукции (на 1 работника)

- > В натуральной форме  
(в штуках, метрах, тоннах и т.д.)
- > В денежном выражении  
(в руб., коп.)
- > По нормативной чистой  
продукции (НЧП)

### Трудоемкость единицы продукции

- > Нормативная  
(в нормо-часах)
- > Плановая  
(с учетом снижения норм)
- > Фактическая  
(в часах, минутах)

- Выработка продукции в единицу времени:

- $V = TP / T$  ,

- где  $V$  - выработка;

- $TP$  - объем произведенной продукции;

- $T$  - затраты труда на производство продукции.

- Выработка продукции 1 работающим:

- $V = TP / СЧ$  ,

- где V - выработка;

- TP - объем произведенной продукции;

- СЧ - среднесписочная численность работающих.

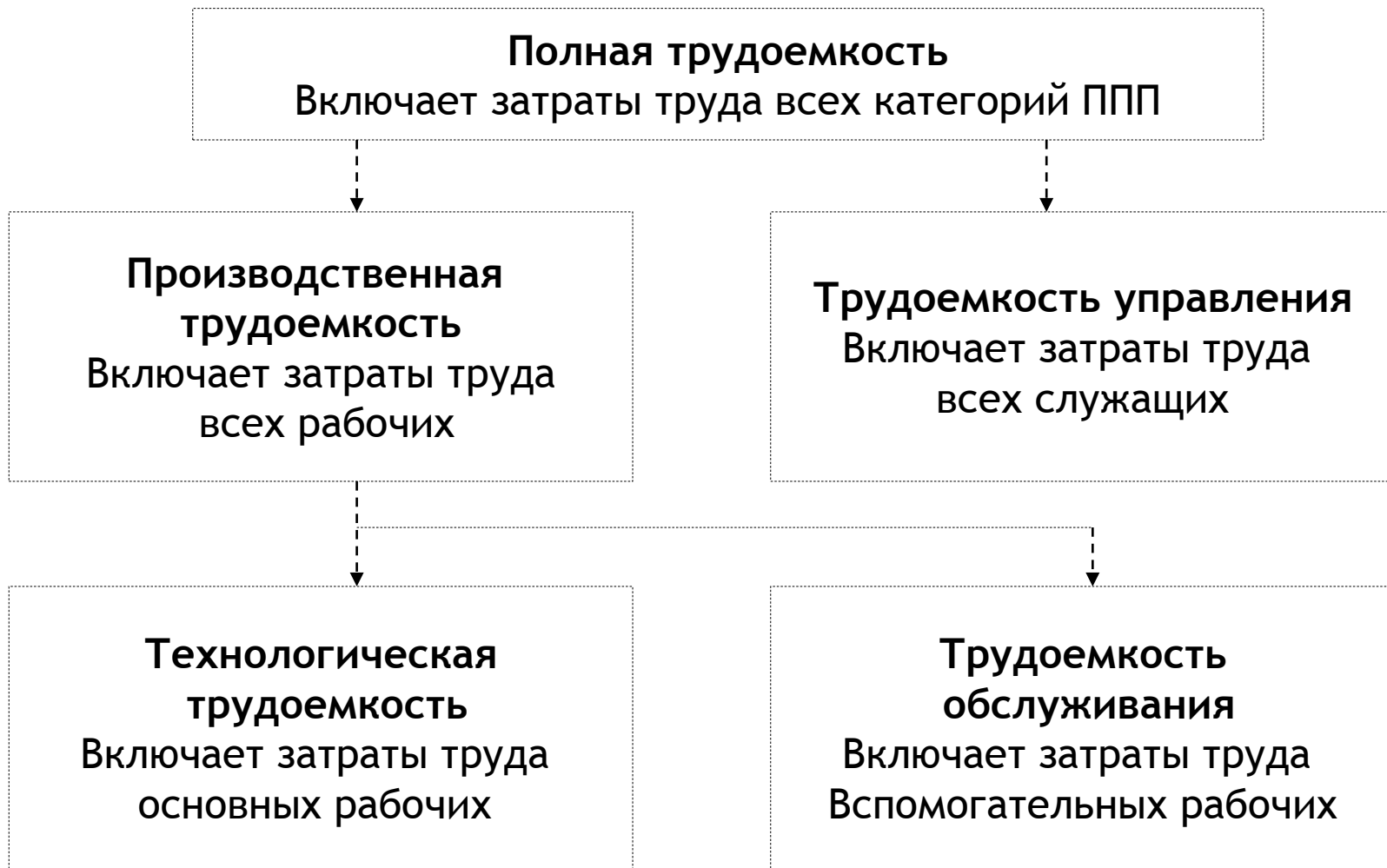
- Трудоемкость изготовления продукции, измеряемая в натуральном и стоимостном выражении:

- $T_p = T / TP,$

- где  $T_p$  - трудоемкость;

- $T$  - затраты труда на производство продукции;

- $TP$  - объем произведенной продукции



# ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

- Что понимается под структурой кадров и каковы факторы, ее определяющие?
- Какие показатели используют для характеристики структуры и движения кадров?
- Дайте понятие производительности труда и каково значение ее роста на предприятии?
- Почему на предприятии темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы?
- Какие методы определения производительности труда вы знаете?
- Какие факторы определяют рост производительности на предприятии?