

Трудовые ресурсы организации и производительность труда

Трудовые ресурсы - это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги, т.е. трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться. Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Трудовые ресурсы - это часть населения, способная заниматься общественно полезной деятельностью. Они включают людей в трудоспособном возрасте - мужчин от 16 до 60 лет, женщин от 16 до 55 лет, за исключением инвалидов 1-й и 2-й групп, а также лиц, получающих пенсию на льготных условиях. К трудовым ресурсам, кроме того, относят работающих в нетрудоспособном возрасте (престарелых и подростков от 14 лет и старше). По возможности участия в труде различают экономически активное и экономически неактивное население. Экономически активное население составляет рабочую силу.

По длительности пребывания на предприятии рабочую силу подразделяют на постоянную, сезонную и временную.

Постоянными являются работники, которые приняты на работу без ограничения срока или на срок более 6 месяцев, сезонными — принятые на работу на срок до 6 месяцев и временными — на срок до 2 месяцев.

Основные понятия, характеризующие рабочую силу

- **Трудоспособное население** – это лица трудового возраста , которые могут работать в соответствии с их физическими и умственными способностями.
- **Нетрудоспособное население** – лица, которые частично или полностью утратили трудоспособность.
- **Экономически активное население** – лица, принимающие участие в производстве товаров и услуг.
- **Экономически неактивное население** – лица, которые независимо от возраста не принадлежат к категории экономически активного населения (пенсионеры, инвалиды, учащиеся и др.)
- **Занятые** – лица, которые имеют работу и отработывают нормированное количество времени.
- **Частично занятые** – лица, не полностью занятые вследствие вынужденного сокращённого времени.
- **Безработные** – лица, не имеющие работы, но готовые к ней приступить.

Трудовой потенциал

Трудовой потенциал – это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области. Таким образом, применительно к организации трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

*Показатели, характеризующие компоненты
трудового потенциала:*

здоровье;
нравственность и умение работать в коллективе;
творческий потенциал;
активность;
организованность;
образование;
профессионализм;
ресурсы рабочего времени.

Эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу организации и населению страны в целом.

Производительность труда - показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Она определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда т.е. выработкой на единицу затрат труда. От уровня и динамики производительности труда зависят развитие общества и уровень благосостояния всех его членов. Более того, уровень производительности труда определяет и способ производства, и даже сам общественно-политический строй.

Уровень производительности труда характеризуется двумя показателями: *выработка (W) продукции в единицу времени* (прямой показатель)

$$W = Q / T$$

Q - объем произведенной продукции

T – затраты рабочего времени.

и *трудоемкость (t) изготовления продукции* (обратный показатель)

$$t = T / Q.$$

Выработка продукции в единицу времени — наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном её качестве;
- повышения качества продукции при неизменной её массе, создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- изменения соотношения затрат живого и прошлого труда в сторону роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- увеличения массы и нормы прибыли.

Существуют различные комбинации видов роста производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, производимой на предприятии, применяются различные методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, стоимостный и трудовой.

Натуральный метод измерения производительности труда применяется в случае производства (выпуска) однородной продукции. Объем работы в этом случае определяется с помощью натуральных измерителей, таких, как тонны, штуки, метры, литры и др.

Условно-натуральный метод измерения объёма производства продукции, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю. Область применения этого метода также ограничена лишь некоторыми отраслями народного хозяйства.

Трудовой метод основан на использовании для характеристики объёма производства норм трудовых затрат - нормо-часов. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности используемых норм.

Стоимостной метод наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, в стране.

Спасибо за внимание!