
Трудовые ресурсы предприятия и оценка эффективности их использования

План лекции

- Понятие и сущность трудовых ресурсов, персонала, кадров предприятия
- Классификация трудовых ресурсов предприятия
- Показатели движения трудовых ресурсов предприятия
- Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

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

Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

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).

Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

Кадры предприятия – это основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия.


Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

Структура кадров предприятия – это удельный вес каждой категории персонала в общей численности работающих на предприятии

Классификация трудовых ресурсов предприятия



Классификация трудовых ресурсов предприятия

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

Классификация трудовых ресурсов предприятия

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.

Классификация трудовых ресурсов предприятия

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

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

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.

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

Коэффициент оборота по приему:

Коб. пр. = Число принятых на работу/Тсп*100%,

где Коб. пр. – коэффициент оборота по приему;
Тсп – среднесписочная численность работающих.

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

Коэффициент оборота по выбытию:

$$\text{Коб. выб.} = \text{Число выбывших} / \text{Тсп} * 100\%,$$

где Коб. выб. – коэффициент оборота по выбытию;
Тсп – среднесписочная численность работающих.

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

Коэффициент восполнения работников:

Квосп. раб. = Число принятых на работу/Число
выбывших*100%

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{\text{пост.}} = \frac{\text{Число работников списочного состава в
данный период}}{T_{\text{сп}}} * 100\%$$

Показатели движения трудовых ресурсов 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.

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

Списочная численность работников предприятия - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот период работников.

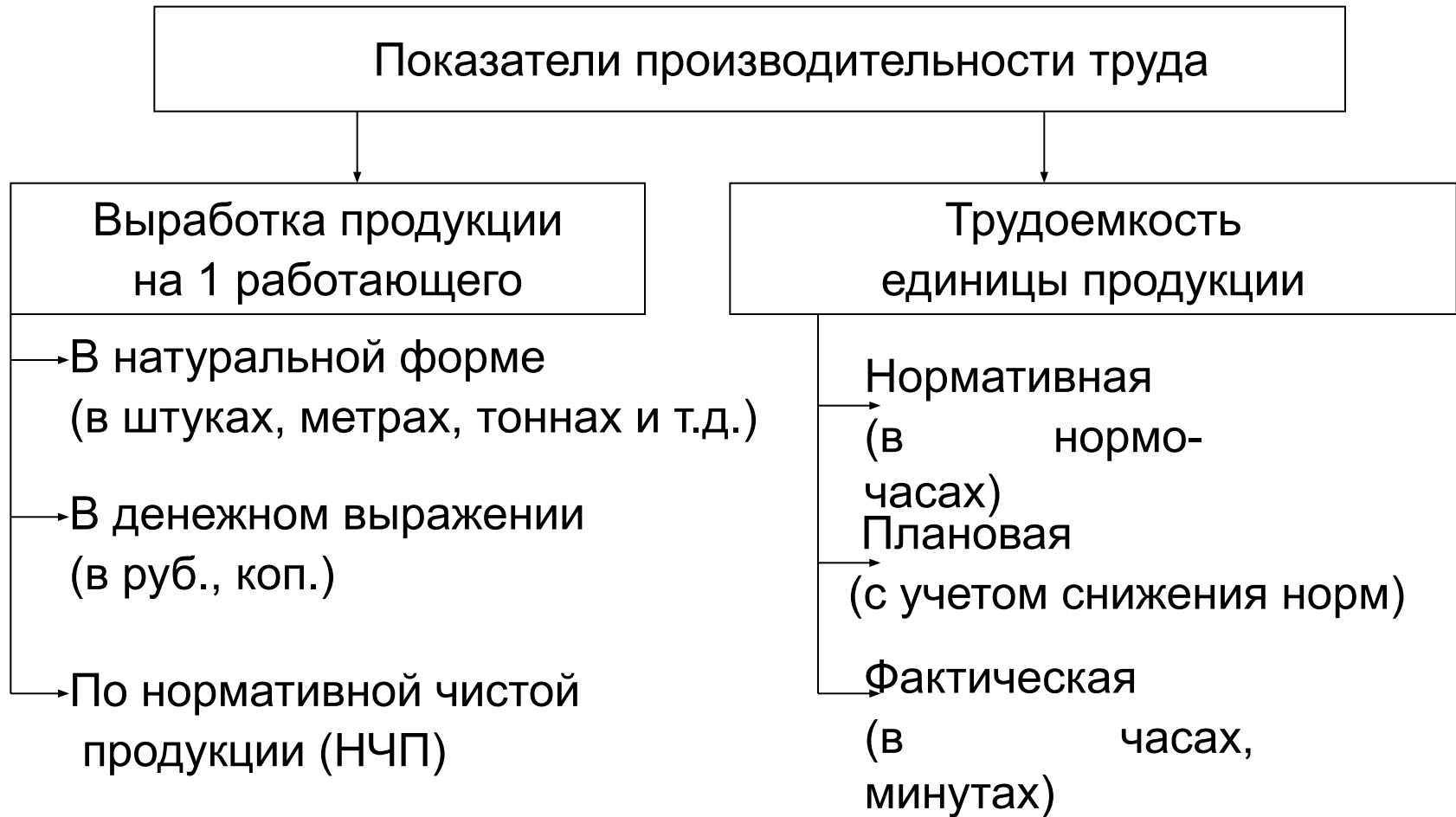
Явочная численность - это количество работников списочного состава, явившихся на работу.

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 эффективности использования трудовых ресурсов



Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

Выработка продукции в единицу времени:

$$V = TP / T,$$

где V – выработка;

TP - объем произведенной продукции;

T - затраты труда на производство продукции.

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

Выработка продукции 1 работающим:

$$V = TP / СЧ ,$$

где V – выработка;

TP - объем произведенной продукции;

СЧ – среднесписочная численность работающих.

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

Трудоемкость изготовления продукции, измеряемая в натуральном и стоимостном выражении:

$$T_p = T / TP,$$

где T_p – трудоемкость.

Вопросы для самопроверки

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