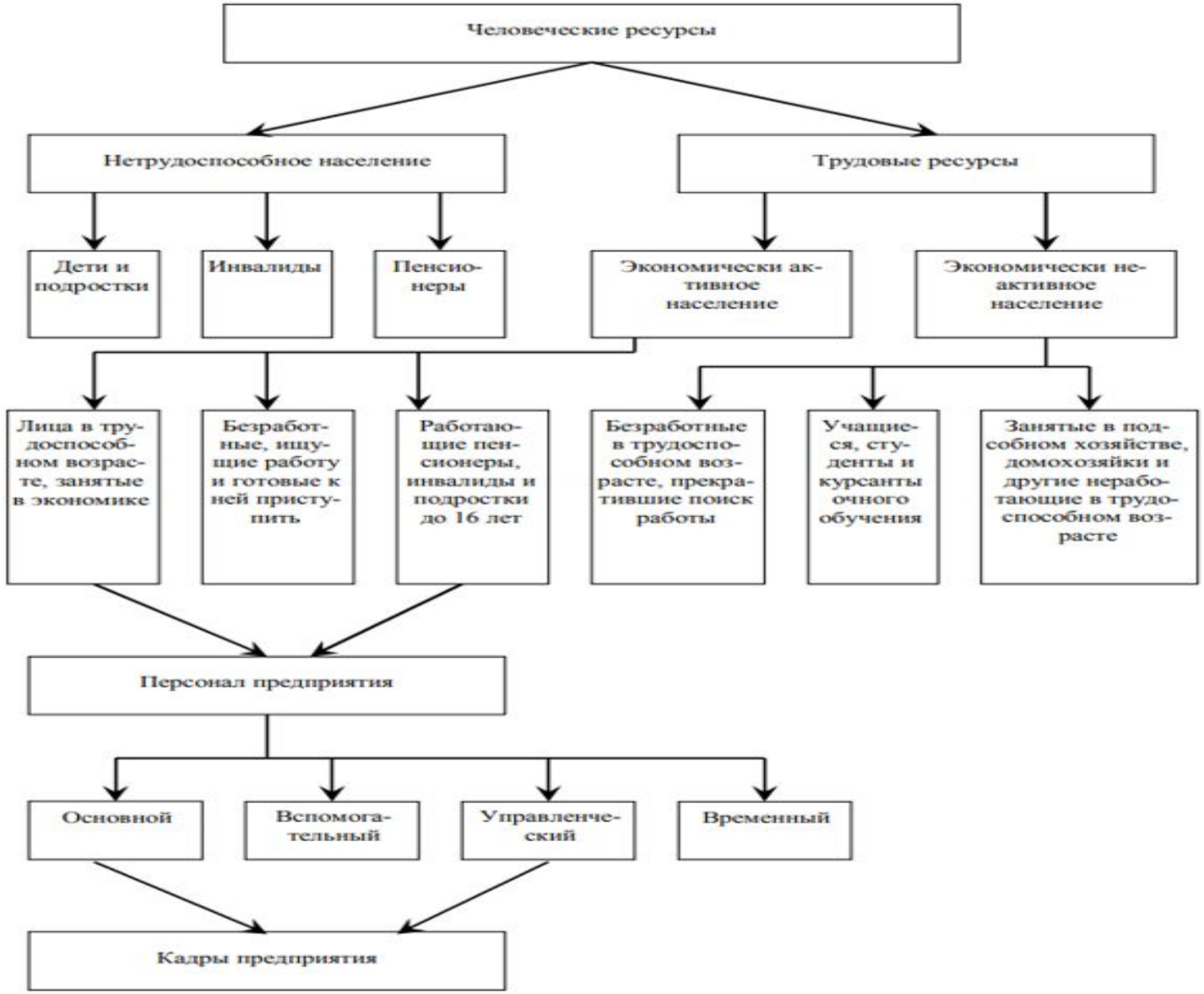
«Персонал организации и производительность труда»


Человеческие ресурсы
Нетрудоспособное население
Трудовые ресурсы
Дети и подростки
Инвалиды
Пенсионеры
Экономически активное население
Экономически неактивное население
Лица в трудоспособном возрасте, занятые в экономике
Безработные, ищущие работу и готовые к ней приступить
Работающие пенсионеры, инвалиды и подростки до 16 лет
Безработные в трудоспособном возрасте, прекратившие поиск работы
Учащиеся, студенты и курсанты очного обучения
Занятые в подсобном хозяйстве, домохозяйки и другие неработающие в трудоспособном возрасте
Персонал предприятия
Основной
Вспомогательный
Управленческий
Временный
Кадры предприятия

Статистические данные по трудовым ресурсам в России на 01.01.2019 г.

Число занятых в экономике, входящих в состав персонала организаций составляет 48,4 % от численности населения в РФ.

Трудовые ресурсы – это часть населения, которая потенциально может заниматься трудовой деятельностью, и обладающая необходимыми для этого физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями.

Экономически активное население – это часть трудовых ресурсов, которая занята в общественном производстве или сфере оказания услуг, а также временно неработающие лица, предпринимающие активные действия по своему трудоустройству.

Персонал - это часть трудовых ресурсов, непосредственно занятых в общественном производстве или сфере оказания услуг.

Кадры на предприятии – это часть персонала, имеющая специальное образование, специальную подготовку, развитые профессионально-квалификационные характеристики и обеспечивающая выполнение основной части производственной программы предприятия.

До XX века основные требования к работнику – физическое развитие и здоровье.

XX-XXI в.в. – интеллектуальные (умственные) способности

Компьютеры, роботы, искусственный интеллект – это помощники или конкуренты?

Искусственный интеллект -?

Естественный интеллект - ?

Профессор эволюционной биологии из МГУ В.А. Дубынин привел такой пример, что лисы, безусловно, намного умнее зайцев, но за миллионы лет они не смогли уничтожить всех зайцев потому, что лиса не может рассчитать траекторию, как побежит заяц. А почему не может? Потому что заяц сам не знает, как он побежит.

Развивать способности, за которые отвечает правое полушарие мозга

Навыки, которые будут востребованы в ближайшем будущем:

- Творчество, оригинальность и инициативность;
- Аналитическое и инновационное мышление;
- Навыки стратегической обучаемости и обучения;
- Технологический дизайн и программирование;
- Критическое мышление;
- Эмоциональный интеллект;
- Комплексное решение проблем;
- Лидерство и социальное влияние;
- Решение проблем, анализ идей и оценка систем.

Кадры предприятия

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

Персонал предприятия – весь личный состав постоянных и временных работников, работающих на предприятии.

Производственный персонал предприятия – работники, занятые в производстве и его обслуживании.

Рабочие – работники, непосредственно, занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию услуг.

Основные рабочие непосредственно создают продукцию и заняты в технологических процессах.

Вспомогательные рабочие обслуживают оборудование и рабочие места в производственных цехах.

Руководители осуществляют управленческие функции: директора организаций, его заместители, главные специалисты, руководители подразделений и их заместители.

Специалисты – работники, занятые инженерно-техническими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности.

Технические исполнители - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контроллеры, делопроизводители и др.)

Производительность труда – это один из наиболее сводных показателей, который характеризует эффективность общественного производства, уровень развития производительных сил, степень использования трудового потенциала.

Показатель производительности труда - это количество продукции, произведенное одним работником за определенный период времени при определенном уровне затрат на производство.

Производительность труда - это показатель эффективности использования трудовых ресурсов. Чем выше производительность труда, тем меньше времени необходимо затратить на производство заданного объема продукции. Высвобожденное время можно использовать для производства дополнительного количества продукции.

На повышение производительности труда влияют внешние и внутренние факторы.

К внешним факторам относятся: законодательство, рыночная инфраструктура, природные факторы и другие факторы,
которые отдельное предприятие не может контролировать.

К внутренним факторам относятся: техническая оснащенность предприятия, система мотивации и стимулирования труда, политика предприятия, фондовооруженность и т.д.

Рост этого показателя имеет ключевое значение для экономики страны на **макро и на микроэкономическом уровнях.**

С народно-хозяйственной точки зрения повышение производительности труда означает:

- рост валового внутреннего и национального продукта, национального дохода;
- рост фонда накопления и фонда потребления;
- основу для расширения производства;
- основу для повышения уровня жизни граждан страны и решения социальных проблем.

Рост производительности труда имеет большое значение и для коммерческой организации, он позволяет:

- существенно снизить затраты на производство и реализацию продукции при условии опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы;
- при прочих равных условиях увеличить объем производства и реализации продукции, а следовательно, и повысить сумму прибыли;
- получить возможность увеличения средней заработной платы работников организации;
- более успешно осуществить реконструкцию и техническое перевооружение организации;
- повысить конкурентоспособность организации и производимой продукции, обеспечить финансовую устойчивость деятельности;
- использовать повышенную прибыль на выплату дивидендов собственникам предприятия.

Производительность труда (выработка продукции в единицу времени) рассчитывается по формуле

$$ПТ = \frac{ВРП}{Ч}, \quad (5.13)$$

где ПТ — производительность труда, руб./чел.;

ВРП — выручка от реализации продукции, руб.;

Ч — среднесписочная численность работников, чел.

Трудоемкость продукции показывает, сколько рабочего времени тратится на производство единицы продукции.

Трудоемкость продукции рассчитывается по формуле

$$Те = \frac{Т \cdot Ч}{ВРП}, \quad (5.14)$$

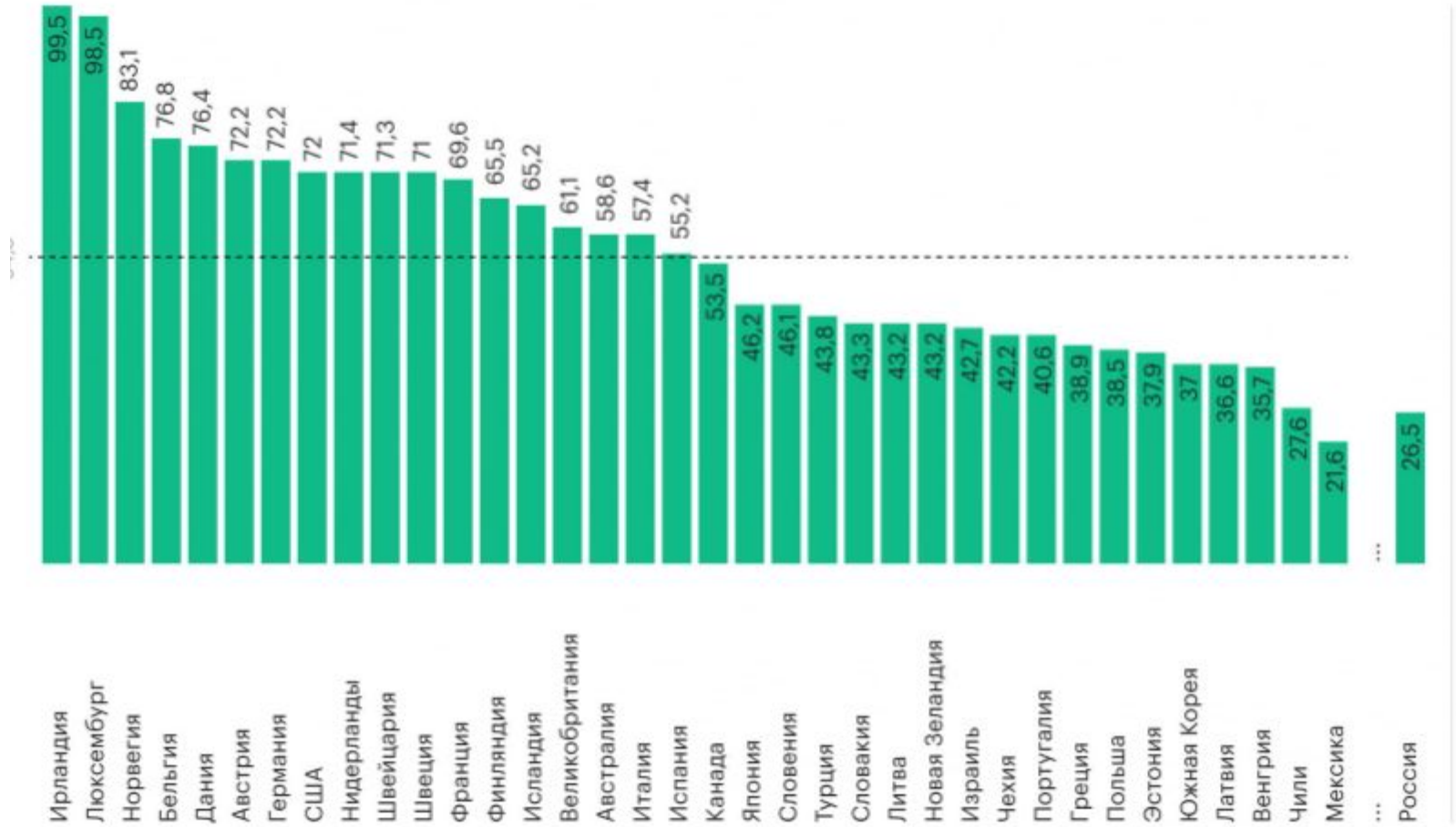
где Те — трудоемкость продукции, чел.*дней (чел.* часов) /ед.;

ВРП — выпуск товарной, валовой или проданной продукции, ед.;

Т — количество рабочего времени, дней (часов);

Ч — среднесписочная численность работников, чел.

Показатели производительности труда в России на протяжении многих лет остаются довольно низкими. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), производительность труда в России в 2017 году, составила $26,5 в час. Этот показатель отражает объем ВВП, вырабатываемый каждым трудящимся россиянином за один час работы



В России с 2019 г. реализуется национальный проект **«Производительность труда и поддержка занятости»** с 2019 по 2024 годы, который ставит целью Рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год в 2024 г.

В 2017 г. создан Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда (ФЦК).: «ФЦК реализует проекты, направленные на устранение потерь в средних и крупных организациях за счет передачи сотрудникам этих организаций своего опыта, знаний и навыков; создание экосистемы для запуска цепной реакции роста производительности в организациях, в регионе и в стране в целом.

ФЦК осуществляется поддержка по следующим направлениям:

- Внедрение и адаптация процесса целеполагания и мотивации сотрудников на достижение целей
- Оптимизация производственных и офисных процессов с помощью инструментов бережливого производства с целью создания потоков-образцов
- Формирование системы проектного управления и создание инфраструктуры для внедрения культуры постоянных улучшений
- Обучение сотрудников на производственной площадке и воспитание тренеров для последующей передачи знаний
- Подготовка руководителей и сотрудников к трансформации производственной культуры

ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ
Расширение рынков сбыта
Дозагрузка мощностей
Выход на новые рынки
Госзаказ
Люди (человеческий капитал)
Квалификация
Мотивация
Высокая заработная плата
Трудовая мобильность
Инвестиции в основной капитал
в обновление имеющегося оборудования
в разработку и внедрение новых технологий
в цифровую экономику
Научная организация труда
Нормирование труда
Интенсивность труда
Оптимизация бизнес-процессов (BPM, Бережливое производство)

Квалификация работника представляет собой степень освоения теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения трудовых функций по конкретной профессии (специальности).

Мотивация труда – это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

Моральное поощрение вытекает из самого процесса работы – возможность самовыражения, признание заслуг коллективом, престижность труда, интересная работа, продвижение по службе, благоприятные условия труда, грамоты, награды.

Материальное стимулирование – это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала.

Научная организация труда (НОТ). Основоположником НОТ в СССР Алексей Гастев, на западе – Фредерик Тэйлор, изучавший рабочие процессы с целью выявления факторов роста эффективности производства и Генри Форд, разработавший систему организации поточно-массового производства. Одним из инструментов НОТ является концепция «Бережливого производства», сформулированная американским исследователем Джеймсом Вумеком на основе изучения производственной системы японской компании Тойота. В России стратегия роста производительности труда в рамках нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости» осуществляется с упором на фактор НОТ, в особенности на концепцию бережливого производства.

Под расширением рынков сбыта понимается и выход компании на новые (национальные и внешние) рынки, и появление гарантированного сбыта в рамках, например, государственного заказа. В обоих случаях предприятие, получая дополнительные заказы либо вследствие наличия неудовлетворенного спроса, либо в рамках системы госзаказа, обеспечивает дозагрузку собственных производственных мощностей, а значит – увеличивает выпуск готовой продукции, величину добавленной стоимости, одновременно растет и производительность труда.