**Тема 4. Трудовые ресурсы, производительность труда и его оплата**

**4.1 Трудовые ресурсы предприятия, их состав и характеристика**

Из всей совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. Преобразование материальных ресурсов совершается в результате взаимодействия средств производства и труда людей, участвующих в производственной деятельности.

**Трудовые ресурсы предприятия** – главный фактор производства, обеспечивающий использование других его элементов, участвующих в создании материальных благ: капитала, земли, природных ресурсов. Понятие «трудовые ресурсы» предприятия характеризует его потенциальную рабочую силу как часть трудовых ресурсов страны. Трудовые ресурсы как по форме, так и по содержанию отличаются от других факторов производства, таких как основные производственные фонды и оборотные средства. От уровня образования и квалификации работников, их умения использовать накопленный опыт зависят степень совершенствования техники и технологии, темпы увеличения оборотных средств. Наряду с этим трудовые ресурсы обладают таким важным качеством, как предпринимательская способность, от эффективности применения которой зависит дальнейшее развитие производства, объем реализации продукции, получение прибыли, возможность расширения производства.

Трудовые ресурсы имеют два признака, которые отличают их от других факторов производства:

1) создание товара значительно большего по стоимости, чем затраты на оплату труда;

2) невозможность произвести продукт без привлечения трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы (ТР) рассматриваются как экономическая категория (физические, интеллектуальные способности населения) и как планово-учетная категория (гендерно-возрастные показатели). Количество трудовых ресурсов зависит от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, а также подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться.

Как экономическая категория трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом. Как планово-учетная категория трудовые ресурсы включают:

- население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсию по старости на льготных условиях;

- население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.

**Трудоспособное население** – это совокупность лиц преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психологическим и физиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще всего используют понятия «рабочая сила», «персонал» или «кадры». Данные термины принято считать синонимами. Однако с точки зрения отраслевых и общенациональных тенденций между этими терминами различия все же имеются. С середины 90-х годов ΧΧ века в российской статистике осуществлен переход на рекомендуемую Международной организацией труда (МОТ) систему классификации населения, в соответствии с которой оно делится на экономически активное и экономически неактивное.

**Экономически активное население (рабочая сила)** – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

**Рабочая сила** – способность человека к труду, совокупность его физических и духовных сил, применяемых им в процессе производства. В условиях рыночных отношений способность к труду делает рабочую силу товаром.

**Персонал предприятия** – это совокупность физических лиц, состоящих с предприятием как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма. Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям, включает постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Категория «персонал предприятия» характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства.

В понятие «человеческие ресурсы» вкладывается более широкий и глубокий смысл, чем в понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила», за счет отражения активной роли человека в экономике, признания экономической целесообразности капиталовложений в формирование, использование и развитие работников.

**Под кадрами предприятия** понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. *В списочный состав включаются* все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и с неосновной деятельностью.

Термин «трудовые ресурсы» в отличие от понятий «персонал», «кадры» представляется более емким понятием и включает дополнительную смысловую нагрузку в виде «трудового потенциала».

**Трудовой потенциал страны, региона, предприятия** – это не только трудовые возможности в режиме реального времени, но и предвидимые в будущем альтернативы, маркированные количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными особенностями. Трудовой потенциал рабочих коллективов, имеющих одинаковую численность и схожие трудовые задачи, может различаться по подготовленности, возрасту, отношению к труду. Трудовой потенциал отражает возможности, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели.

**Трудовой потенциал предприятия** - это совокупная трудовая дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия.

**Трудовой потенциал работника** – это его ресурсные возможности в области труда.

Таким образом, трудовой потенциал как качественная характеристика трудовых ресурсов имеет совокупность качеств: склонность к труду, состояние здоровья, выносливость, объем общих и специальных знаний, трудовых навыков, уровень сознания, ответственности, социальной зрелости, потребностей. В качестве обобщающего показателя для количественной оценки трудового потенциала через рабочее время используется количество времени (человеко-лет), которое могут отработать работники предприятия до выхода на пенсию. Динамика этого показателя, отражающего не только численность работников предприятия, но и их половозрастную структуру, позволяет наблюдать процессы жизненного цикла коллектива предприятия. Чем выше трудовой потенциал, тем эффективнее производственно-хозяйственная деятельность предприятия.

Персонал характеризуют с позиции качественных, квалификационных и структурных характеристик. **Качественные характеристики персонала** – совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия квалификации персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту. **Квалификационные характеристики персонала** характеризуются терминами «квалификация», «профессия», «специальность», «специализация».

Различают квалификацию работы и квалификацию работника.

**Квалификация работы** – характеристика данного вида работы по степени сложности, точности, ответственности. Определяется разрядом в тарифно- квалификационном справочнике (ТКС) для установления тарифных ставок и должностных окладов. ТКС – нормативный документ, предназначенный для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов работникам на основе тарифно-квалификационных характеристик справочника.

**Квалификация работника** – степень профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умения, навыков, необходимых для выполнения им определенного вида работы.

**Профессия** (от лат. professio – «занятие, специальность») – официальное занятие, служащее источником существования; род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате подготовки и опыта работы. Наименование профессии определяется характером и содержанием работы или служебных функций.

**Специальность** (от лат. Specialis – особый, особенный; от species – род, вид) – вид деятельности в рамках одной и той же профессии, обладающий специфическими особенностями и требующий от работников более широких специальных знаний и навыков для выполнения работы на конкретном участке производства. Специализация – это:

1) сосредоточение деятельности на сравнительно узких направлениях, отдельных технологических операциях, видах выпускаемой продукции (за каждым цехом, производственным участком или рабочим местом закрепляется технологически однородная группа работ или четко определенная номенклатура изделий);

2) приобретение особых знаний и навыков в определенной области (профессия – экономист, специальность – финансы и кредит, специализация – банковское дело);

3) разделение труда на отдельные виды, формы (вертикальная – дифференциация труда по уровням, например, производство и его управление; горизонтальная форма, т. е. обособление видов работ в пределах одного уровня трудового процесса, например изготовление, обработка деталей, их сборка в готовое изделие).

**Должность** – установленная первичная структурная единица штатного расписания организации, определяющая содержание и объем полномочий, размер денежного содержания и место в иерархической структуре.

*Структурные характеристики* отражены в кадровом составе предприятия. Состав и количественные соотношения отдельных категорий и групп работников предприятия характеризуют структуру кадров.

Все работники предприятия делятся на следующие категории:

1) промышленно-производственный персонал (ППП) – кадры предприятия, занятые в производственной деятельности и обслуживании производства. К ППП относятся все работники основных и вспомогательных цехов, научно- исследовательских и опытно-конструкторских организаций и лабораторий, вычислительных центров, находящихся на балансе предприятия; аппарата заводоуправления со всеми отделами и службами; служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств предприятия;

2) непромышленный (непроизводственный) персонал (персонал непромышленных подразделений) – работники, занятые в торговле и общественном питании, жилищном, коммунальном и подсобном хозяйствах, здравпунктах, профилакториях, учебных заведениях, учреждениях дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия.

*ППП подразделяются на две основные группы: рабочие и служащие*. Отнесение работников предприятия к той или иной группе определяется общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих (ОКПД) и тарифных разрядов, имеющим, по существу, значение общероссийского государственного стандарта. Кроме того, в эту категорию входит младший обслуживающий персонал (МОП – работники, осуществляющие функции по уходу за служебными помещениями, обслуживанию рабочих и специалистов) и охрана предприятия.

**Рабочие подразделяются** **на основных**, непосредственно участвующих в производстве продукции (работ, услуг), и **вспомогательных**, участвующих в ремонте оборудования и уходе за ним, перемещении предметов труда и готовой продукции.

К категории служащих относятся руководители, специалисты и собственно служащие, иначе называемые техническими исполнителями. **Руководители** – лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение. Они распределяются:

а) по структурам управления:

- линейные, возглавляющие относительно обособленные хозяйственные системы;

- функциональные, возглавляющие функциональные отделы или службы;

б) по звеньям управления:

- высшее звено;

- среднее звено;

- низшее звено.

Специалисты - работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности. Служащие или технические исполнители - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (кассиры, контролеры, делопроизводители, секретари, агенты, учетчики, чертежники и др.).

Численность работников является важнейшим количественным показателем, характеризующим трудовые ресурсы предприятия. Она измеряется такими показателями, как явочная, штатная, списочная и среднесписочная численность работников.

**Явочная численность (явочный состав) работников** – фактическая численность работников (количество работников списочного состава), явившихся на работу и занятых в производстве в течение суток, включая находившихся в командировках. **Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев и неявок (отпуска, болезни).**

**Штатная численность (штат, штатный состав)** – это постоянный состав сотрудников организации (предприятия, учреждения, фирмы). На предприятии с прерывным циклом производства явочная численность равна штатной численности, с непрерывным циклом явочная численность меньше штатной на количество работников, необходимых для работы в выходные и праздничные дни.

**Списочная численность (списочный состав)** – это показатель численности работников списочного состава на определенную дату. Она включает численность всех работников предприятия, принятых на постоянную, сезонную и временную работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами (контрактами).

**Среднесписочная численность** – численность работников в среднем за определенный период (неделя, декада, месяц, квартал, год и т. д.). *Она рассчитывается путем суммирования списочной численности на каждый день определенного периода с последующим делением на количество дней данного периода.* Расчеты среднесписочной численности производятся на основе производственной программы, прогрессивных норм выработки, времени и других норм, заданий по росту производительности труда, сменности работы.

Управление кадрами представляет собой часть менеджмента, связанную с трудовыми ресурсами предприятия. *Его основными задачами являются*:

-удовлетворение потребности в кадрах;

- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;

-эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Управление кадрами связано с разработкой и реализацией кадровой политики, включающей планирование, наем и размещение рабочей силы; обучение, подготовку и переподготовку работников; продвижение по службе и организацию карьеры; условия найма, труда и его оплату; обеспечение формальных и неформальных связей, создание комфортного психологического климата в коллективе.

Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает не только определение численности его работников, но и ее сопоставление с имеющейся рабочей силой, оценку оборота, текучести кадров, определение дополнительной потребности в кадрах или их избытка.

Для оценки качества работы кадровых служб организаций (предприятий), изменения численности работников используется система показателей, характеризующих оборот кадров, текучесть и стабильность.

Коэффициент оборота кадров исчисляется:

*1.Коэффициент по прибывшим (принятым)* – как отношение общего количества работников, принятых в течение анализируемого периода, к среднесписочной численности работников за тот же период (оборот по приему):

**Кп =** $\frac{Чп}{ССЧ}$ **,**

где Чп – количество работников, принятых на работу за отчетный период, чел.;

ССЧ – среднесписочная численность работников за отчетный период, чел.;

*2.Коэффициент по выбывшим (уволенным)* – как отношение общего количества работников, уволенных по всем причинам (самостоятельно оставивших работу, вследствие нарушения трудовой дисциплины, по собственному желанию, с разрешения администрации и т. п.) в течение анализируемого периода, к среднесписочной численности работников за тот же период (оборот по увольнению):

**Кв =** $\frac{Чв}{ССЧ}$**,**

где Чв – количество работников, выбывших по всем причинам за отчетный период, чел.

Сумма коэффициентов по приёму и выбытию характеризует общий оборот рабочей силы.

**Кобщ= Кп+ Кв**

Оборот рабочей силы делится на излишний и нормальный.

**Нормальный** – это оборот, остановить нельзя и он обусловлен процессом, который остановить нельзя, например, уход на пенсию, переход на выборные должности и др.

**Излишний** **оборот** – это число работников, выбывших по личным причинам. (увольнение по собственному желанию, за прогулы).

**Текучесть рабочей силы (кадров)** – это увольнение работников по обстоятельствам, которые не связаны с общегосударственной и производственной необходимостью. Она измеряется коэффициентом текучести.

*3.Коэффициент текучести кадров* исчисляется как отношение количества работников, выбывших (уволенных) по неуважительным причинам (по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины) в течение анализируемого периода, к среднесписочной численности работников за тот же период:

**Кт =** $\frac{Чу}{ССЧ}$**,**

где Чy – численность работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины за отчетный период, чел.;

ССЧ – среднесписочная численность работников за отчетный период, чел.

*4. Коэффициент стабильности кадров (Kск)* применяется при оценке уровня организации управления производством на предприятии или в его подразделениях:

**Кск = 1 -** $\frac{Чу}{ССЧпред. +Чп}$**,**

где ССЧпред. – среднесписочная численность работников на предприятии в период, предшествующий отчетному, чел.

**4.2 Производительность труда, методы оценки, факторы и резервы её повышения на предприятии.**

**Производительность труда** – интенсивность труда, результативность, эффективность. Она измеряется количеством продукции, произведенной работником за единицу времени (час, день, месяц, квартал, год), или количеством рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции.

Производительность труда является экономической категорией и экономическим показателем. *Как экономическая категория* она характеризует результативность труда, продуктивность. *Как экономический показатель характеризует, сколько продукции производит работник за единицу времени или каковы основные затраты труда на производство единицы продукции.*

Различают производительность общественного и индивидуального труда.

**Производительность общественного труда** – это затраты индивидуального (живого) и овеществленного труда (совокупность средств и предметов производства) в сфере материального производства. Она определяется отношением валового национального продукта (национального дохода) к среднегодовой численности работников, занятых в сфере материального производства.

**Производительность индивидуального труда** определяется в подразделениях предприятия, в целом по предприятию, отрасли. В систему оценки уровня производительности индивидуального труда включаются показатели выработки и трудоемкости продукции.

**Выработка** – это количество продукции, произведенной в единицу времени, приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период. Она рассчитывается как отношение объема валовой или товарной продукции, произведенной за определенный период времени (час, день, декада, месяц, квартал, год), к среднесписочной численности работников либо рабочих:

В = $\frac{ВП (ТП)}{ССЧ}$,

где ВП (ТП) – объем валовой или товарной продукции за определенный период времени (месяц, квартал, год), в натуральном или денежном выражении;

ССЧ – среднесписочная численность работников или рабочих за тот же период.

**Валовая** **продукция** – это стоимость всей продукции, независимо от степени ее готовности, т.е. стоимость общего результата производственной деятельности предприятия за определенный период.

**Товарная продукция** характеризует объём продукции, законченной производством и предназначенной для реализации.

**Трудоемкость продукции** – это затраты живого труда на производство единицы продукции или работы:

**Тр =** $\frac{Тед.}{ВП (ТП)}$**,**

де Т – затраты рабочего времени на производство единицы продукции (работ, услуг), нормо-ч, чел.-ч;

ВП (ТП) – объем валовой или товарной продукции за определенный период времени (месяц, квартал, год), в натуральном выражении.

Различают следующие методы измерения уровня производительности труда:

-натуральный,

-метод условно-приведенных единиц,

-стоимостной,

-трудовой (по нормированному рабочему времени).

*При использовании натурального метода* уровень производительности труда определяется делением объема производства в натуральном выражении на среднесписочную численность работников или рабочих.

Натуральные показатели измерения производительности труда наиболее достоверны и в большей степени соответствуют ее сущности, однако область их применения ограничена. Они используются в организациях обрабатывающего производства (текстильное и швейное производство, обработка древесины и производство изделий из дерева, химическое, металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, машин и оборудования и др.), производства и распределения электроэнергии, газа и воды.

Разновидностью натурального метода является так называемый *метод условно-приведенных единиц*. При использовании этого метода объем производства выражают в условно-приведенных единицах, например тонна условного топлива. Они применяются на предприятиях по добыче полезных ископаемых (угля, нефти, газа, металлических руд, производство первичных энергоресурсов по видам и др.).

На предприятиях, производящих разнородную продукцию, показатель выработки может исчисляться лишь в стоимостном выражении. *Стоимостной метод* можно применять для определения выработки по показателям валовой, товарной, реализуемой или чистой продукции в зависимости от области применения данного показателя. Он учитывает не только изменение затрат живого труда по сравнению с натуральным методом, но и в значительной степени влияние структурных сдвигов в производственной программе, материалоемкость выпускаемой продукции, влияние цен и т. д.

При применении *трудового метода* уровень производительности труда определяется в нормо-часах (человеко-часах) путем деления трудоемкости продукции на количество продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре выпускаемой продукции и предоставляемых услуг. На практике он имеет ограниченную сферу применения (на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках и в цехах, производящих разнородную и незавершенную продукцию, которую невозможно измерить ни в натуральных, ни в стоимостных единицах). В зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства выделяют:

- технологическую трудоемкость Тосн.р (отражает затраты труда основных рабочих);

- трудоемкость обслуживания производства Твсп.р (представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих);

- производственную трудоемкость Тпр (включает затраты труда всех основных и вспомогательных рабочих)

**Тпр = Тосн. р. +Твсп. р.;**

- трудоемкость управления производством Ту представляет собой затраты труда служащих всех категорий, занятых как в основных, вспомогательных и обслуживающих подразделениях, так и в общезаводских службах предприятия:

**Ту = Тпр \*** $\frac{Чауп}{Чосн.р. +Ч всп.р.}$**,**

где Ч ауп – численность управленческого персонала;

Чосн.р., Чвсп.р , – численности основных и вспомогательных рабочих;

- полную трудоемкость Тполн. (отражает затраты труда всех категорий ППП предприятия):

**Тполн. = Тпр + Ту .**

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть проектным, нормативным, плановым и фактическим.