

Тема 6. Трудовые ресурсы предприятия

1. Состав и структура персонала предприятия

Производство всегда связано с людьми, работающими на предприятии. Успех предприятия во многом зависит от человеческого фактора: правильной организации труда, квалификации персонала, опыта работы на производстве, мотивации, восприимчивости к обучению, способности быстро и правильно принимать решение в случае возникшей проблемы на производстве, взаимоотношения в трудовом коллективе.

Трудовые отношения одна из наиболее сложных проблем в предпринимательстве, связанных с организацией трудового процесса, подготовкой и набором кадров, выбором оптимальной системы заработной платы, созданием отношений социального партнерства на предприятии.

Трудовые ресурсы — это население в трудоспособном и экономически активном возрасте. В составе трудовых ресурсов выделяют собственников организации и наемных работников.

Персонал предприятия — совокупность физических лиц, состоящих с предприятием как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма. Все работники по степени участия в производственной деятельности разделяются на промышленно-производственный и непромышленный персонал.

Промышленно-производственный персонал непосредственно участвует в создании материальных ценностей:

- в производстве и его обслуживании (это работники основных цехов;
- вспомогательных и обслуживающих труд подразделений;
- аппарата заводоуправления;
- научно-исследовательских и опытно-конструкторских отделов и служб предприятия).

Непромышленный (непроизводственный) персонал занят в обслуживании:

- бытовой;
- социально-культурных сферах - (медицинской, санитарной, жилищно-коммунальной службе);
- учебно-воспитательных - школах, детских садах;
- подсобных хозяйствах.

Категория производственного персонала

Работники производственного персонала в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) подразделяются на две основные группы:

- рабочие;
- служащие.

Самая многочисленная и основная категория производственного персонала - **рабочие** предприятия - непосредственно участвующие в создании материальных ценностей или работами по оказанию производственного персонала в производственных услуг и перемещению грузов. Разделение труда по характеру участия в производственном процессе классифицирует рабочих на основных и вспомогательных.

Основные рабочие непосредственно создают товарную (валовую) продукцию предприятия и занятые в основных технологических процессах, т.е. изменяющие формы, размеры, положение, структуру, физические, химические и другие свойства предметов труда.

Вспомогательные рабочие обслуживают оборудование и рабочие места в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.

Основное предназначение категории вспомогательных рабочих:

- повышения производительности труда основных рабочих путем их освобождения от вспомогательных функций;
- улучшения условий труда основных рабочих путем поддержания нормальной трудовой обстановки;
- более полного использования оборудования (ремонт и уход за ним);
- обеспечения сохранности и экономного расходования средств труда;
- повышения качества выпускаемой продукции путем организации технического контроля.

Вспомогательные рабочие могут подразделяться на функциональные группы, занятые:

- в основном производстве (кладовщики, раздатчики, комплектовщики);
- ремонтном производстве (слесари, наладчики, электромонтеры);
- транспортном хозяйстве (водители автотранспорта, кар);
- инструментальном хозяйстве (слесари-инструментальщики);
- организации технического контроля (приемщики, контролеры).

Руководители (код категории 1) выполняют функцию управления предприятие, его структурными подразделениями.

К руководителям

- *высшего уровня* относятся генеральные директора и их заместители, главные специалисты (главный бухгалтер, главный механик, и т.д);
- *среднего уровня* — начальники смены, участка, цеха;
- *низового уровня* — мастера, бригадиры.

Специалисты (код категории 2) (работают в службах заводоуправления, цехах) занятые инженерной подготовкой, ведут исследования, разрабатывают технологию, организацию производства и труда. К специалистам относятся - инженеры, экономисты, нормировщики, юристы, бухгалтеры, техники, хронометристы, распределители работ и т.д.

Служащие (код категории 3) работники, выполняющие техническое обслуживание производства - оформление документации, учет и контроль,

хозяйственное обслуживание (копировальщики, чертежники, счетоводы, кассиры, делопроизводители и т.д).

- *Старшими служащими* выступают бухгалтеры, статистики;
- *младшими* — секретари, курьеры, делопроизводители.

К **прочим** относятся работники охраны, ученики и др.

Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует *структуру кадров (персонала)* предприятия, цеха, участка. Структура кадров также может определяться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.п.

Профессионально-квалификационная структура персонала

Профессиональное разделение труда применяется для руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

Под **должностью** понимают определенное служебное место в системе организации, связанное с выполнением соответствующих работ, характеризующееся определенными правами, обязанностями, ответственностью, полномочиями.

Под **профессией** понимают вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и практических навыков. В пределах профессии различаются специальности по характеру выполняемых работ, характеризующихся комплексом дополнительных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы. (например, профессия – токарь, а специальности – токарь-расточник, токарь-карусельщик).

По степени сложности выполняемых работ работники каждой профессии и специальности подразделяются уровнем квалификации.

По уровню квалификации рабочие делятся на:

- неквалифицированных;
- малоквалифицированных;
- квалифицированных;
- высококвалифицированных.

Под **квалификацией рабочих** понимают степень овладения профессией, выражающуюся в умении выполнять работы определенной сложности и зависящую от специальной подготовки, приобретенных трудовых навыков и способностей работать. Уровень квалификации выражается **тарифными разрядами**, каждый из которых характеризует ступень квалификации. Требования к знаниям и умениям рабочих отражены в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Специалисты делятся по квалификационным категориям, например научным работникам: младшие, старшие, ведущие, главные;

- для конструкторов — деление на первую, вторую, третью категории.

Самая высокая — первая категория.

Руководители подразделяются по структурам управления – на линейных и функциональных, по звеньям управления – высшего, среднего и низшего.

Требования к знаниям и умениям руководителей, специалистов, служащих — отражены в тарифно-квалификационном справочнике должностей служащих, руководителей, специалистов (разделы «Должностные обязанности», «Квалификационные требования»).

В федеральных бюджетных организациях в связи с переходом с 1.01.2009г. на новую систему оплаты труда введено понятие «профессионально-квалификационная группа» (ПКГ). Это группировка профессий рабочих и должностей служащих, сформированная с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Дифференциация квалификационных уровней осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, отнесенной к тому или иному квалификационному уровню, по соответствующей профессии или специальности, по направлениям работы.

Под влиянием НТП происходит изменение структурного соотношения работников предприятия. Численность инженерно-технических работников и специалистов увеличивается более быстрыми темпами, чем численность рабочих, при относительной стабильности удельного веса руководителей и технических исполнителей.

Планирование численности и состава персонала

Потребность в кадрах планируется отдельно по группам и категориям работающих. Наиболее распространенными методами расчета потребности в рабочих кадрах являются:

- по трудоёмкости производственной программы;
- по нормам обслуживания.

Первый метод используется при определении численности рабочих, занятых на нормируемых работах. Для этого рассчитываются их явочный и среднесписочный составы.

Явочное число рабочих в смену ($P_{яв}$) — это нормативная численность рабочих для выполнения сменного производственного задания:

$$P_{яв} = T_p : T_{см} \times n \times D \times k,$$

где: T_p - трудоёмкость производственной программы в плановом переходе

$T_{см}$ — длительность смены, нормо-ч;

n - число рабочих смен, сутки;

D — число суток работы предприятия в плановом периоде;

k - коэффициент перевыполнения норм в плановом периоде.

Среднесписочное число рабочих рассчитывается либо по коэффициенту среднесписочного состава, либо по планируемому проценту невыходов на работу.

Коэффициент выбытия (текучести) кадров ($K_в$) определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за данный период времени, к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_e = P_{ув} : P_{ср.с} \times 100,$$

где: $P_{ув}$ - численность уволенных работников, чел.;

$P_{ср.с}$ - среднесписочная численность персонала, чел.

Коэффициент постоянства кадров – отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников за год.

Коэффициент стабильности кадров (K_c) рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством КА на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях. Он определяется отношением меньшего из числа принятых или уволенных к среднесписочной численности работников.

Численность рабочих, занятых на ненормируемых работах, определяется по нормам обслуживания, численность ИТР и служащих – по штатному расписанию.

Показатели динамики и состава персонала

Коллектив предприятия по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной: увольняются одни работники, принимаются другие.

Более точным и охватывающим все изменения числа работников за отчетный период является показатель среднесписочной численности работников

$$P_{ср.с} = (P_1 + P_2 + P_3 + \dots + P_{11} + P_{12}) : 12,$$

где: $P_1, P_2, P_3 \dots P_{11}, P_{12}$ - среднесуточная численность работников по месяцам.

Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров.

Оборот кадров – совокупность принятых на работу и выбывших работников в соответствии со средней списочной численностью работников за определенный период.

Интенсивность оборота кадров определяется следующими коэффициентами:

- общего оборота (K_o) – отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период к среднесписочной численности работников:

$$K_o = (\sum P_n - \sum P_{ув}) : P_{ср.с}$$

- оборота по приему (K_n) – отношение количества работников, принятых на предприятие за определенный период, к среднесписочной численности персонала за тот же период:

$$K_n = P_n : P_{ср.с} \times 100$$

2. Производительность труда

Это важнейший экономический показатель результативности трудовой деятельности как отдельного работника, так и коллектива предприятия.

Производительность труда измеряется сопоставлением результатов труда в виде объема производимой продукции с затратами труда: прямое

отношение – выработка, обратное – трудоемкость. На предприятиях наиболее распространенным показателем является *выработка продукции*. Она определяется отношением количества произведенной продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Q/T). По затратам рабочего времени (человеко-часов, человеко-дней, среднесуточной численности промышленно-производственного персонала) различают показатели часовую, дневную и выработку на одного работника (ППП).

По единицам измерения объема производства различают три метода определения выработки: натуральный, стоимостный и трудовой.

Самый простой и достоверный метод – *натуральный*, при котором объем выработанной продукции исчисляется в натуральном выражении (тоннах, метрах, штуках и т.п.). Это позволяет видеть состав произведенной продукции по сортам, видам, количеству и т.д. Достоинством этого метода является непосредственная сравнимость показателей производительности труда. Однако с помощью натуральных показателей можно измерять производительность труда лишь в рамках отдельных видов продукции или видов работ.

Стоимостный метод заключается в том, что показатель производительности труда определяется как соотношение произведенной продукции, выраженной в денежных единицах, к затратам рабочего времени.

Для исчисления производительности труда в стоимостном выражении могут быть использованы различные показатели оценки объема выпускаемой продукции: валовая или товарная продукция, валовой оборот или доход и т.д.

Трудовой метод при научно обоснованных нормах точно характеризует динамику производительности труда при выпуске незавершенной продукции и определяется в норма-часах.

Трудоемкость продукции определяется отношением суммы всех затрат труда на производство единицы продукции предприятия (T/Q).

В зависимости от состава трудовых затрат, их роли в процессе производства учитываются следующие виды трудоемкости, которые являются составляющими частями *полной трудоемкости* изготовления продукции: технологическая, обслуживания производства, производственная, трудоемкость управления производством.

По характеру и назначению затрат труда различают трудоемкость:

- нормированную;
- фактическую;
- плановую.

По объёму исчисления:

- на операцию;
- деталь;
- изделие;
- товарную и валовую продукцию.

По месту приложения труда:

- заводская;
- цеховая;
- участковая;
- бригадная;
- рабочего места.

Факторы роста производительности труда – причины, под влиянием которых изменяется ее уровень и динамика. В качестве таких факторов выступают:

- технический прогресс;
- совершенствование организации производства;
- совершенствование управления и труда и др.

На уровне предприятия можно выделить пять групп факторов роста производительности труда:

- *регионально-экономические* (природно-климатические условия и их изменения и т.п.) и *экономико-географические* (освоенность региона. Наличие местных ресурсов и т.п.);

- *структурных сдвигов* – изменение удельного веса покупных изделий и полуфабрикатов, относительное сокращение численности работающих в связи с ростом объема производства;

- *ускорения НТП* – внедрение новых поколений высокоэффективной техники; применение прогрессивных базовых технологий, использование автоматизированных систем в проектировании; применение современных ЭВМ; внедрение гибких переналаживаемых производств и т.д.

- *организационные* – совершенствование управления и организации производства, внедрение современных форм, организации и стимулирования труда;

- *социальные* – сокращение объемов монотонного, вредного и тяжелого труда; факторы социального партнерства.

Под резервным ростом производительности труда на предприятии подразумеваются имеющиеся, но еще не использованные возможности ее повышения за счет факторов.

По времени использования различают резервы:

- текущие;
- перспективные.

По месту выявления и использования резервов:

- отраслевые;
- межотраслевые;
- внутрипроизводственные.