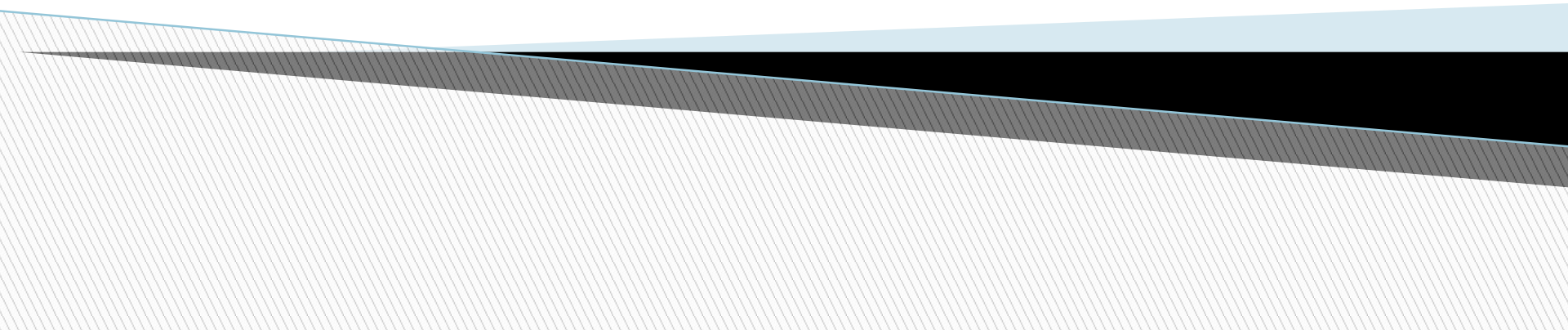


# Тема **4.** Кадры предприятия, производительность труда и заработная плата

*Структура лекции:*

- 1. Кадры предприятия, их классификация и значение.*
  - 2. Система оценки трудового потенциала.*
  - 3. Производительность труда*
  - 4. Формы оплаты труда*
- 

## 1. Кадры предприятия, их классификация и значение

**Трудовые ресурсы** – часть трудоспособного и нетрудоспособного населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями для участия в трудовой деятельности.

**Реальные трудовые ресурсы** – занятые экономической деятельностью;

**Потенциальные трудовые ресурсы** – не занятые, но могут трудиться.

## Трудоспособный возраст

**Трудоспособный возраст** – период времени в пределах границ определенных лет, в течение которого данное поколение людей способно трудиться.

### Трудоспособный возраст в РФ:

- для мужчин 16 -59 лет,
- для женщин 16- 54 года.

Германия, Япония, Швеция (для мужчин и женщин) - 65 лет.  
Франция – **60,5** лет, США – 66 лет.

К **2050** г. большинство стран ЕС– до 65 лет; США – до 67 лет; Великобритания – до **68** лет.

## Схема состава трудовых ресурсов



Численность экономически активного населения – 53% от численности населения РФ (**15-72 года**)

Доля населения страны старше трудоспособного возраста превысила 23%.

# Персонал предприятия

**Персонал предприятия** — это совокупность постоянных работников, которые получили необходимую профессиональную подготовку и (или) имеют опыт практической работы.

Влияющие факторы:

- *Внутренние;*
- *Внешние.*

Две группы персонала предприятия:

- *персонал основной деятельности*
- *персонал неосновной деятельности.*

# Классификация персонала предприятия

**1).** По характеру функций, выполняемых персоналом:

**1. Руководители** — работники, которые возглавляют предприятия и их структурные подразделения.

**2. Специалисты** — выполняющие инженерно-технические, экономические и другие работы.

**3. Технические исполнители (служащие)** — работники, осуществляющие подготовку и формирование документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

**4. Рабочие** — персонал, непосредственно занятый в процессе создания материальных ценностей.

## Классификация персонала предприятия

**2).** В зависимости от характера участия в производственном процессе:

**основных** — производящих продукцию;

**вспомогательных** — обслуживающих технологический процесс.

**3).** Разделение по профессиям и специальностям:

**Профессия** — вид трудовой деятельности, осуществление которой требует соответствующего комплекса специальных знаний и практических навыков.

**Специальность** — узкая разновидность трудовой деятельности в пределах профессии.

# Классификация персонала предприятия

## 4). По квалификационному уровню:

**Квалификация** — это совокупность специальных знаний и практических навыков, определяющих степень подготовленности работника к выполнению профессиональных функций соответствующей сложности.

### По уровню квалификации:

- специалистов наивысшей квалификации;
  - специалистов, высшей квалификации;
  - специалистов средней квалификации;
  - специалистов-практиков.
- 
- высококвалифицированные,
  - квалифицированные,
  - малоквалифицированные
  - неквалифицированные



## 2. Система оценки трудового потенциала



### 1. Численность персонала:

- ❖ **явочная численность** – включает всех явившихся на работу работников;
- ❖ **списочная (учетная) численность** – численность работников, зачисленных в штат предприятия на конкретную дату.
- ❖ **календарный фонд времени** – сумма списочной численности за все дни отчетного периода
- ❖ **среднесписочная численность персонала (средняя численность работников)**

$$\text{Среднесписочная численность рабочих} = \frac{\text{Календарный фонд времени (чел. дней)}}{\text{Число дней в периоде (напр. год)}}$$

- ❖ **резерв персонала** – разница между учетной и явочной численностью.

## «Индекс крутящихся дверей»

**2. Текучесть персонала** – норма, показывающая, как часто работник приобретает и теряет работу.

$$Kt = R_{ув.}/P_{ср.} \times 100\%$$

$Kt$  – коэффициент текучности кадров (%).

$R_{ув.}$  – численность выбывших /уволенных работников, чел.

$P_{ср.}$  – среднесписочная численность персонала за отчетный период, чел.

**Естественная текучесть (3-5% в год)**

### 3. Производительность труда

**Производительность труда** – количество продукции, произведенное за определенный период в расчете на одного работника, или затраты рабочего времени на единицу продукции.

Показатели производительности труда

**1). Выработка** – количество продукции, произведенное в единицу времени.

$$V = K / Ч = K / З_{тр}$$

*V* – выработка продукции на предприятии;

*Ч* - среднесписочная численность, чел.

*З<sub>тр</sub>* - затраты рабочего времени, чел./часов.

*K* – количество (объем) произведенной продукции:

- натуральные показатели;
- трудовые показатели;
- стоимостные показатели.

Индекс роста производительности труда:

$$I_{пт} = V_{т} / V_{б} \times 100\%$$

*I<sub>пт</sub>* – индекс роста производительности труда, %;

*V<sub>т</sub>* - выработка в текущем периоде;

*V<sub>б</sub>* - выработка в базисном периоде.

## Показатели производительности труда

**2).** **Трудоемкость** – затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

$$T = Z_{тр}/K$$

$T$  – трудоемкость продукции, **руб./час**

$Z_{тр}$  – затраты рабочего времени (затраты труда различных категорий работников на производство продукции), **чел./часов**

$K$  – объем произведенной продукции.

### Виды трудоемкости:

#### **1. По степени охвата затрат труда:**

- технологическая трудоемкость;**
- производственная трудоемкость**

#### **2. По способу учета затрат труда:**

- нормативная**
- плановая**
- фактическая**

## **Факторы роста производительности труда:**

- 1. Материально – технические.**
- 2. Организационные.**
- 3. Экономические.**
- 4. Социальные.**
- 5. Природно-климатические.**

## 4. Формы оплаты труда

Заработная плата—величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Принципы оплаты труда:

- справедливость;
- учет сложности выполняемой работы;
- учет вредных условий труда;
- стимулирование за качество труда;
- материальное наказание за допущенный брак;
- индексация заработной платы;
- применение прогрессивных форм и систем оплаты труда.

## Две формы оплаты труда:

**1).** **Сдельная форма оплаты труда** – это оплата за количество произведенной продукции (работ, услуг).

### Основные формы сдельной оплаты труда:

- 1.** простая сдельная
- 2.** сдельно-премиальная
- 3.** косвенно-сдельная
- 4.** аккордная система
- 5.** сдельно-прогрессивная

**2).** Повременная форма оплаты труда – это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное предусмотренное тарифной системой.

Для рабочего :

- + имеет гарантированный ежемесячный заработок;
- не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.

Для предприятия :

- + экономия на заработной плате при увеличении производства продукции;
- не стимулирует повышения выработки рабочих.

**Различают:**

**1.** Простая повременная система

**2.** Повременно-премиальная