

Определение потребности в трудовых ресурсах



Трудовые ресурсы фирмы – это ее потенциальная рабочая сила как часть трудовых ресурсов страны. Обычно под «рабочей силой» понимается совокупность физических и умственных способностей человека, которые используются им для производства материальных благ и услуг.

Персонал – это весь личный состав работающих по найму, постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под «кадрами фирмы» понимается основной штатный состав работников предприятия. Персонал фирмы и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики.

Количественная характеристика персонала

Количественная характеристика персонала измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность - это показатель численности работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность – это расчетное количество работников списочного состава, которые должны явиться на работу для выполнения производственного задания. Разница между списочным и явочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т.д)

Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) и деление полученной суммы на число календарных дней месяца.

Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале(году) и деления полученной суммы на 3(12).

Кроме численности работников количественная характеристика трудового потенциала фирмы может быть представлена **фондом ресурсов труда (Фрт)** в человеко-днях или человеко-часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников (Чсп) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Трв)

$$\text{Фрт} = \text{Чсп} * \text{Трв}$$

Качественная характеристика персонала

Качественная характеристика персонала

определяет следующие параметры:

- экономические(сложность труда, квалификация работника, трудовой стаж);
- личностные(дисциплинированность, добросовестность, творческая активность);
- организационно-технические(привлекательность труда, уровень технического оснащения);
- социально-культурные(коллективизм, социальная активность, нравственное развитие).

Структурная характеристика персонала

Структурная характеристика персонала определяется его составом, сюда входит:

1. Непромышленный персонал (работники торговли, общественного питания, учебных медицинских учреждений и др.)
2. Производственно-промышленный персонал (ППП) (работники основных и вспомогательных, обслуживающих и подсобных цехов, научно-исследовательские лаборатории, отделы и службы заводоуправления, службы, занятые ремонтом.

Работники ППП подразделяются на рабочих и служащих (руководители, специалисты (бухгалтера, юристы) и служащие (делопроизводители, контролеры)).

Потребность в персонале

Потребность в персонале – это совокупность работников соответствующей структуры и квалификации, объективно необходимых фирме для реализации стоящих перед ней целей и задач согласно избранной стратегии развития.

Определяют **общую потребность** (это численность персонала, необходимая для выполнения запланированного объема работ) и **дополнительную** (это необходимое количество персонала в планируемом периоде к уже имеющейся численности на начало периода).

Обоснование роста производительности труда исходя из необходимости экономии численности работающих определяется по формуле:

$$Ч_{пл} = Ч_{б} * I_q \pm \Delta,$$

где **Ч_{пл}** – среднесписочная плановая численность работающих; **Ч_б** – среднесписочная численность работающих в базисном периоде; **Δ** – общее изменение (уменьшение «минус», увеличение «плюс») исходной численности работающих. **I_q** – индекс изменения объема производства в плановом периоде.

Плановая численность ППП может быть определена на основе задания по объему производства на одного работника ППП:

$$Ч_{пл} = Q_{пл} : В_{пл} ,$$

Где $Q_{пл}$ -планируемый объем выпуска продукции; $В_{пл}$ -планируемая выработка продукции на одного работника ППП.

При планировании численности основных рабочих определяются явочный и среднесписочный состав:

$$Ч_{яв}^{oc} = T_p : (T_{см} * D_n * S * K_{вн}), \quad T_{эф} = T_{см} * D_n * S$$

Где $Ч_{яв}^{oc}$ - нормативная численность рабочих для выполнения производственного сменного задания; T_p -трудоемкость производственной программы, нормочасов; $T_{см}$ - продолжительность рабочей смены или сменный фонд одного рабочего, часов; D_n -число суток работы предприятия в плановом периоде; S -число рабочих смен в сутках; $K_{вн}$ -плановый коэффициент выполнения норм.

Для расчета среднесписочного числа рабочих($Ч_{сп}^{oc}$) применяется расчет по планируемому проценту невыходов на работу:

$$Ч_{сп}^{oc} = Ч_{яв} * К_{сп},$$

где $К_{сп}$ -коэффициент среднесписочного состава.

$$К_{сп} = F_n : f,$$

где F_n -номинальный фонд рабочего времени(календарных рабочих дней); f -действительный фонд времени работы одного рабочего(планируемое число рабочих дней).

На предприятии с непрерывным процессом производства численность персонала, занятого обслуживанием оборудования, может быть определена с учетом действующего парка и норм обслуживания:

$$Ч^{об}_{сп} = ((n_{вс} * S) : Н_о) * К_{сп},$$

где $Ч^{об}_{сп}$ - списочная численность персонала, занятого обслуживанием оборудования; $Н_о$ -сменная норма обслуживания (число единиц оборудования на одного рабочего); $n_{вс}$ - число рабочих мест вспомогательных рабочих.

Расчет численности вспомогательных рабочих аналогичен расчету численности основных. По работам, где не устанавливаются их объемы и нормы выработки, численность определяется непосредственно в зависимости от числа рабочих мест и сменности цеха, участка:

$$Ч_{сп}^{вс} = n_{вс} * S * К_{сп},$$

где $Ч_{сп}^{вс}$ -списочная численность вспомогательных рабочих; $n_{вс}$ - число рабочих мест вспомогательных рабочих.

Определение потребности в кадрах предполагает не только определение численности работников, но и оценку текучести кадров и определение дополнительной потребности или избытка.

Оборот кадров- это отношение числа выбывших(оборот по увольнению) или вновь принятых(оборот по приему) за определенный период времени к среднесписочной численности работающих за этот же период.

Текучесть кадров -это выражение в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию и из-за нарушений трудовой дисциплины работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за этот же период.

Спасибо за внимание

