

Тема 6. Трудовые ресурсы организации

План:

1. Рынок труда
2. Состав и структура персонала предприятия
3. Управление персоналом предприятия
4. Организация и нормирование труда

Дружба,
основанная на бизнесе, лучше,
чем бизнес,
основанный на дружбе.

Дж. Рокфеллер

1. Рынок труда —

это система экономических отношений по поводу купли-продажи рабочей силы.

Спрос существует в виде потребности в рабочей силе,

а предложение — в наличии рабочей силы.

Трудовые ресурсы -

экономически активное, трудоспособное население, т.е. часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности:

- мужчины (16 до 59 лет)
- женщины (16 до 54)
- фактически работающие пенсионеры и подростки.

За исключением неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях.

Занятость населения —

это показатель обеспеченности его трудоспособной части работой, выполнение которой дает доход, т.е. заработную плату, предпринимательскую прибыль и т.д.

Занятые (ФЗ от 20.04.96 № 36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации») :

- лица, работающие по трудовому договору (контракту), а также имеющие иную оплачиваемую работу;
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой;
- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам;
- проходящие военную службу и службу в органах внутренних дел;
- учащиеся очной формы профессионального обучения;
- лица, которые отсутствуют на рабочем месте по уважительной причине (отпуск, нетрудоспособность, переподготовка)

Виды занятости:

1. **полная занятость** — это состояние наибольшей вовлеченности в общественно полезную деятельность;
2. при **неполной занятости** общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения;
3. при **скрытой занятости** часть людей, находящихся в отпуске без сохранения содержания или безработных, занимается челночным и торговым бизнесом, предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство) вне рамок учета в качестве занятых;
4. **сезонная занятость** — вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность в определенных географических условиях;
5. **маятниковая занятость** связана с большими по географическим меркам и продолжительными по времени периодически возвратно-поступательными перемещениями в период общественно полезной деятельности (геологи, летчики, водители дальних авторейсов);
6. при **периодической занятости** происходит чередование периодов общественно полезной деятельности с равномерными периодами отдыха (вахты нефте- и газодобытчиков).

Безработица —

социально-экономическая ситуация, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди готовы выполнить.

Уровень безработицы определяется как удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения.

Умеренный (нормальный) уровень безработицы составляет от 3 до 7%.

К безработным относятся

трудоспособные граждане, ищущие работу, зарегистрированные на бирже труда и не имеющие реальной возможности получить работу в соответствии со своим образованием, профилем, трудовыми навыками.

Безработица ведет к потерям работниками квалификации, к неполному использованию экономического потенциала общества.

2. Состав и структура персонала предприятия

Персонал (кадры) предприятия —

**это совокупность физических лиц,
связанных договором найма с
предприятием как юридическим
лицом.**

Персонал производственного предприятия

Производственный персонал

Непроизводственный персонал

Работники, занятые в основном производстве

Работники вспомогательных и промышленных производств

Работники столовых, мед. пунктов, детских садов, ЖКХ, сферы обслуживания

Рабочие

Служащие

Постоянные

Сезонные

Временные

Специалисты

Руководители

Собственно служащие

**Общероссийский
классификатор профессий
рабочих, должностей служащих
и тарифных разрядов
регулирует отнесение работников
предприятия к той или иной группе.**

Качественная характеристика

персонала предприятия определяется

- степенью профессиональной
- и квалификационной пригодности

его работников для выполнения целей предприятия.

Профессия -

род деятельности человека,
требующий особых теоретических знаний и
практических навыков,
позволяющих выполнять определенный вид
работы.

Например:

токарь, слесарь, экономист.

Специальность

характеризует комплекс знаний в рамках профессии :

слесарь-инструментальщик,

слесарь-сборщик;

экономисты (профессия) : маркетологи,
финансистов и др.

Квалификация

устанавливает степень овладения человеком профессией или специальностью .

Уровень квалификации **рабочих** характеризуется разрядами, которые им присваиваются в зависимости от теоретической и практической подготовки.

Для **специалистов и служащих** уровень квалификации определяется на основе уровня специального образования с последующей корректировкой по итогам проводимых аттестаций.

Специалисты делятся по квалификационным категориям: специалист 1-й, 2-й, 3-й категории и без категории.

3. Управление персоналом предприятия —

это деятельность,
которая позволяет реализовывать и
обобщать
широкий спектр вопросов учёта личного
фактора в системе управления
предприятием.

Кадровая политика

предприятия:

- отбор и продвижение кадров;
- подготовка кадров и их непрерывное обучение;
- процедура найма работников;
- расстановка работников в соответствии со сложившейся системой производства;
- стимулирование труда;
- совершенствование организации труда;
- создание благоприятных условий для работников предприятия.

Мотивация труда –

это одна из важнейших функций менеджмента,

представляющая собой стимулирование работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение собственных потребностей.

Основными рычагами мотивации являются стимулы и мотивы.

Стимул - материальная награда определённой формы.

Мотив - внутренняя побудительная сила.



Основные формы мотивации работников предприятия:

- заработная плата;
- система внутрифирменных льгот работникам предприятия;
- нематериальные льготы и привилегии персоналу;
- создание благоприятной социальной атмосферы;
- продвижение работников по службе и планирование их карьеры.

5. Организация и нормирование труда

Организация труда -

совокупность методов

рационального соединения рабочей
силы

со средствами производства

с целью достижения высокой
производительности труда

и сохранения здоровья работников.

Основные направления совершенствования организации труда:

- совершенствование форм разделения и кооперации труда;
- рационализация приемов и методов труда;
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
- совершенствование нормирования труда;
- улучшение подготовки и повышения квалификации работников;
- укрепление дисциплины труда;
- совершенствование мотивации труда;
- улучшение условий труда.

Нормирование труда —

определение необходимых затрат рабочего времени

на выполнение определенного объема работ

в конкретных организационно-технических условиях.

Системы оплаты труда

- Тарифная
- Бестарифная

Формы оплаты труда



- **сдельная**

разновидности:

- прямая сдельная,
- сдельно-премиальная,
- сдельно-прогрессивная,
- косвенно-сдельная,
- аккордная,
- аккордно-премиальная.

- **повременная**

разновидности:

- простая повременная,
- повременно-премиальная.

Производительность труда -

основная экономическая категория, которая характеризует эффективность использования трудовых ресурсов.

- **Производительность – это результативность конкретного труда, эффективность целесообразной производственной деятельности человека в течение определённого рабочего времени.**
- **Производительность труда – способность конкретного человека производить определённое количество продукции в единицу рабочего времени.**
- **Чем больше произведено продукции в единицу рабочего времени, или чем меньше затрачивается времени на производство единицы продукции, тем выше производительность труда.**

Варианты расчёта:

$$ПТ = \frac{\text{ДЕНЕЖНАЯ_ВЫРУЧКА}}{\text{ЧИСЛЕННОСТЬ_РАБОТНИКОВ}}$$

$$ПТ = \frac{\text{Объём_производства,_т.,шт,м}}{\text{Численность_работников}}$$

Трудоёмкость:

$$T_{\text{ё}} = \frac{\text{Отработанное время}}{\text{Объём производства}}$$

Ед. изм. Чел. –ч./ц

Чел. –ч./м

Чел. –ч./т

Спасибо за внимание!