

---

# Трудовые ресурсы предприятия: сущность, структура

---



# План лекции

---

- Понятие и сущность трудовых ресурсов, персонала, кадров предприятия
- Классификация трудовых ресурсов предприятия
- Трудовой потенциал

# Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

---

*Трудовые ресурсы предприятия* - это потенциальная рабочая сила предприятия и выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ не реализуются.

# Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

---

*Персонал предприятия* – это весь личный состав работающих на предприятии (работники списочного состава; лица, принятые на работу по совместительству; лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера).

# Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

---

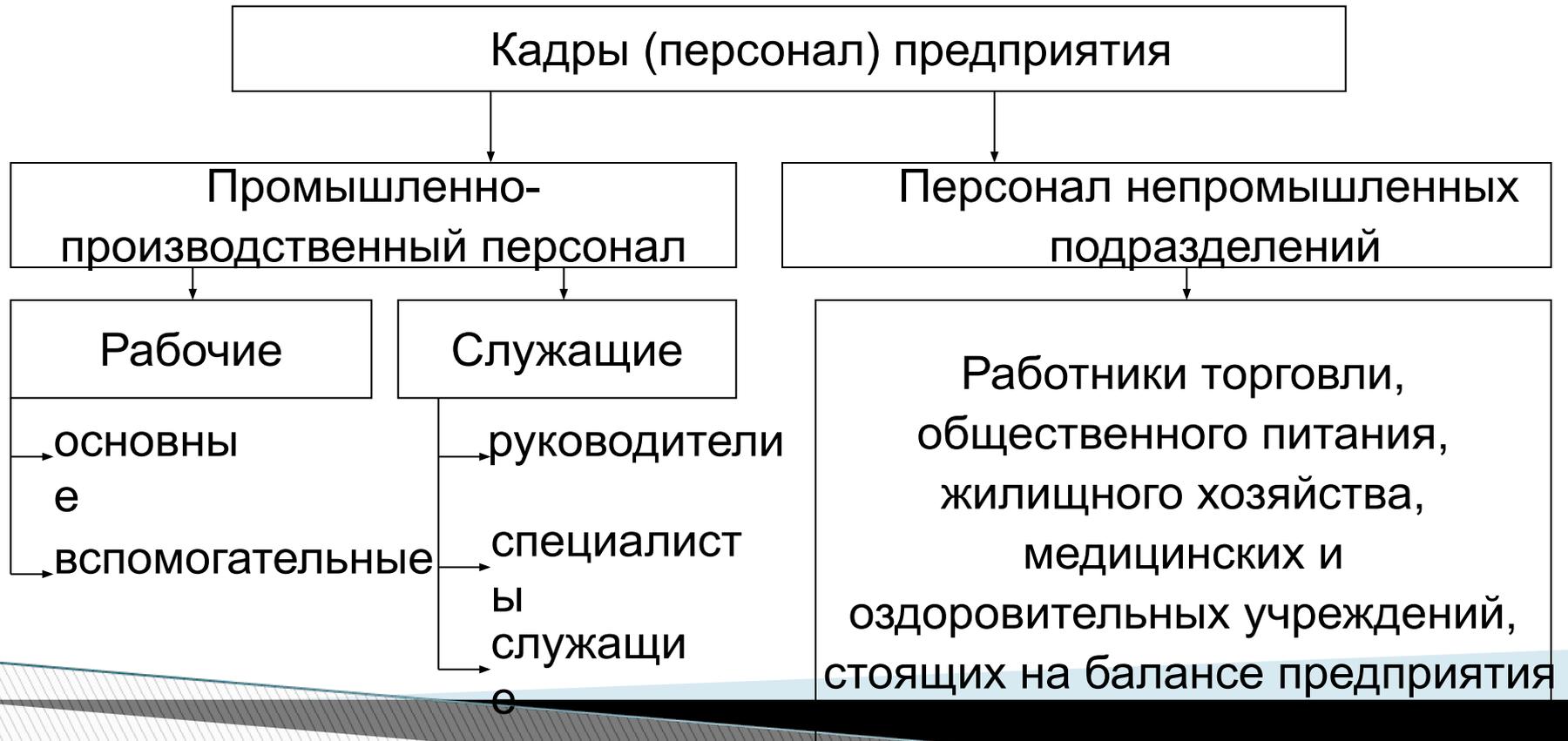
*Кадры предприятия* – это основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия.

# Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

---

*Структура кадров предприятия* – это удельный вес каждой категории персонала в общей численности работающих на предприятии

## 2. Классификация трудовых ресурсов предприятия



# Классификация трудовых ресурсов предприятия

Категории	Руководители	Специалисты	Служащие
Должности	<ul style="list-style-type: none"> <li>-директор;</li> <li>-управляющий;</li> <li>-заместители директора;</li> <li>-начальники структурных подразделений;</li> <li>-заместители начальников структурных подразделений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-бухгалтер;</li> <li>-инженер по организации труда;</li> <li>-экономист;</li> <li>-менеджер по персоналу;</li> <li>-инженер по качеству;</li> <li>-энергетик и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-агент по снабжению;</li> <li>-секретарь-референт;</li> <li>-экспедитор;</li> <li>-кассир;</li> <li>-оператор диспетчерской службы и др.</li> </ul>
Общие требования к должностям	Высшее образование, стаж работы 3-5 лет	Высшее и среднее специальное образование	образование и специальной краткосрочной подготовки

# Классификация трудовых ресурсов предприятия

---

*Профессия* - особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков.

*Специальность* - вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Работники каждой профессии и специальности различаются *уровнем квалификации*, т. е. степенью овладения работниками той или иной профессией или специальностью, которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

**3. Трудовой потенциал** – обобщенная характеристика ресурса труда, конкретизированная по месту и времени, отражающая совокупную способность к труду.

Исходная структурная единица трудового потенциала – потенциал индивида.

**Трудовой потенциал работника – совокупная способность его физических и духовных свойств достигать в заданных условиях определенных результатов трудовой деятельности и совершенствоваться для решения новых задач, возникающих с изменениями в производстве.**

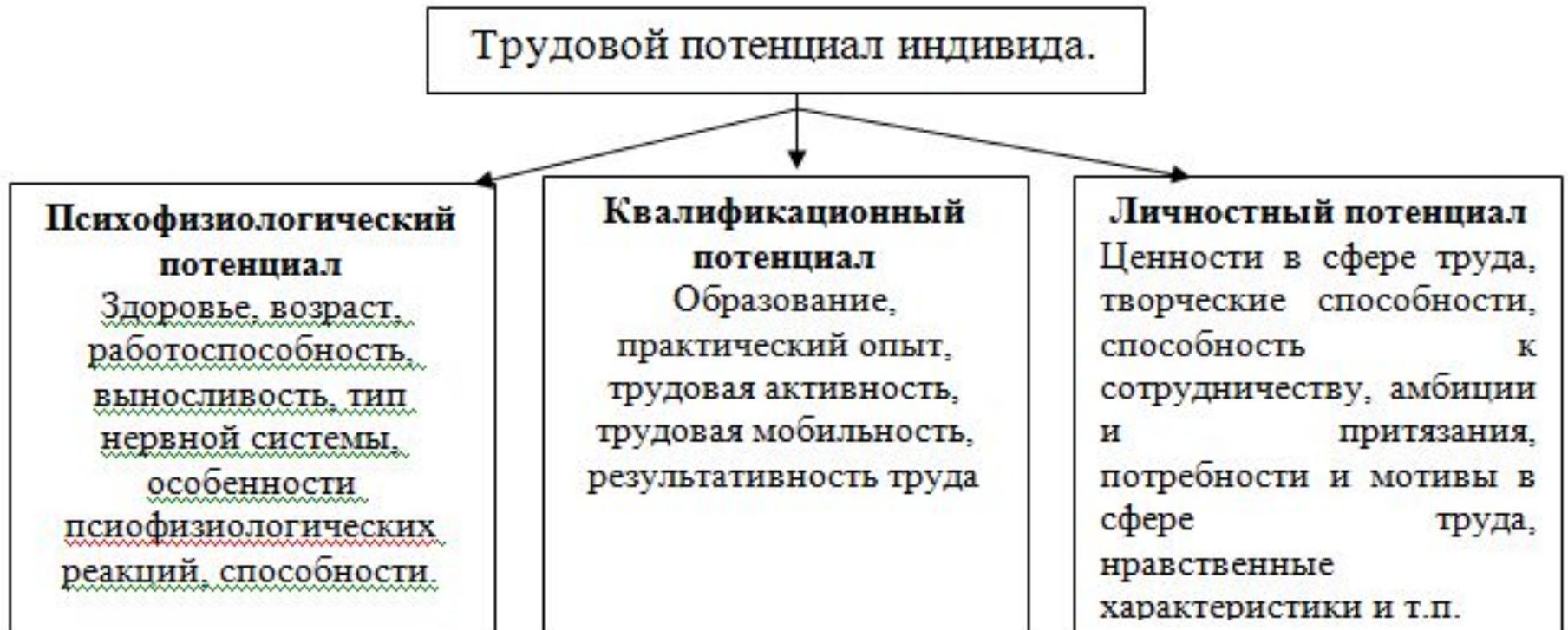
## Уровни трудового потенциала индивида

1. Совокупность уже накопленных работником (группой, обществом) свойств, обуславливающих возможность их функционирования и дальнейшего развития

2. Фактическое применение, степень использования этих свойств

3. Развитие и наращивание способностей и навыков, повышение трудовой мобильности

# Структура трудового потенциала работника



**Трудовой потенциал общества** – является производной от уровня развития производительных сил (техники, технологии), состояния здоровья населения, развития сферы образования и профессиональной подготовки, нравственного климата и образа жизни. Он зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы. Можно определить его как ***экономически активное население и социально-экономические условия привлечения его к труду.***

# Структура трудового потенциала организации.

Трудовой потенциал организации.

Кадровый	Профессиональный	Квалификационный	Организационный
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ квалификационный уровень (профессиональные занятия, умения, навыки);</li><li>➤ образовательный уровень (познавательные способности);</li><li>➤ социально-демографический состав</li></ul>	изменение доли тех или иных профессий под влиянием НТП, т.е. система требований, определяемая набором рабочих мест	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ рост умений, знаний, навыков;</li><li>➤ изменения в личностной составляющей</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ организация труда;</li><li>➤ культура труда и производства;</li><li>➤ дисциплина труда</li></ul>

# Методы управления трудовыми ресурсами, их классификация, области применения.

Выделяют следующие методы управления:

- организационно-распорядительные, основанные на прямых директивных указаниях;
- экономические, обусловленные экономическими стимулами;
- социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников.

## Сущность управления персоналом

- это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределении рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работников (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

Эффективное функционирование предприятия во многом зависит от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия, познания механизма его функционирования, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми

Наиболее широкое распространение получила классификация методов управления в зависимости от их содержания, направленности и организационной формы, что отражает административное, экономическое и социальное воздействие на управляемую систему.

Наиболее широкое распространение получила классификация методов управления в зависимости от их содержания, направленности и организационной формы, что отражает административное, экономическое и социальное воздействие на управляемую систему.

Направленность методов управления ориентирована на систему (объект) управления. Это может быть как предприятие в целом, так и отдельное его подразделение (отдел, департамент и т.п.). Также это может быть функция предприятия (производство, маркетинг, инновация, финансы, информация) либо функция менеджмента (планирование, организация, мотивация и контроль).

## ***Методы управления:***

- ✓ организационно-распорядительные, основанные на прямых директивных указаниях;**
- ✓ экономические, обусловленные экономическими стимулами;**
- ✓ социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников.**

# Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

---

*Движение персонала предприятия* (оборот персонала предприятия) – изменение численности работников предприятия в связи с их увольнением и приемом на работу.

Различают следующие показатели движения персонала:

- ✓ Оборот по приему;
- ✓ Оборот по увольнению;
- ✓ Общий оборот рабочей силы.

# Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

---

Коэффициент оборота по приему:

Коб. пр. = Число принятых на работу/Тсп\*100%,

где Коб. пр. – коэффициент оборота по приему;  
Тсп – среднесписочная численность работающих.

# Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

---

Коэффициент оборота по выбытию:

$$\text{Коб. выб.} = \text{Число выбывших} / \text{Тсп} * 100\%,$$

где Коб. выб. – коэффициент оборота по выбытию;  
Тсп – среднесписочная численность работающих.

# Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

---

Коэффициент восполнения работников:

$$\text{Квosp. раб.} = \frac{\text{Число принятых на работу}}{\text{Число выбывших}} * 100\%$$

# Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

---

Коэффициент постоянства кадров:

Кпост. = Число работников списочного состава в  
данный период/Тсп\*100%

# Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

---

*Списочный состав* работников предприятия - это принятые на постоянную и временную работу, связанную с основной и не основной деятельностью, на срок один день и более. Списочный состав включает: фактически работающих, находящихся в простое и отсутствующих по каким-либо причинам, в отпусках, выполняющих государственные и общественные обязанности, не явившихся по болезни, находящихся в декретном отпуске.

# Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

---

*Списочная численность работников предприятия* - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот период работников.

*Явочная численность* - это количество работников списочного состава, явившихся на работу.

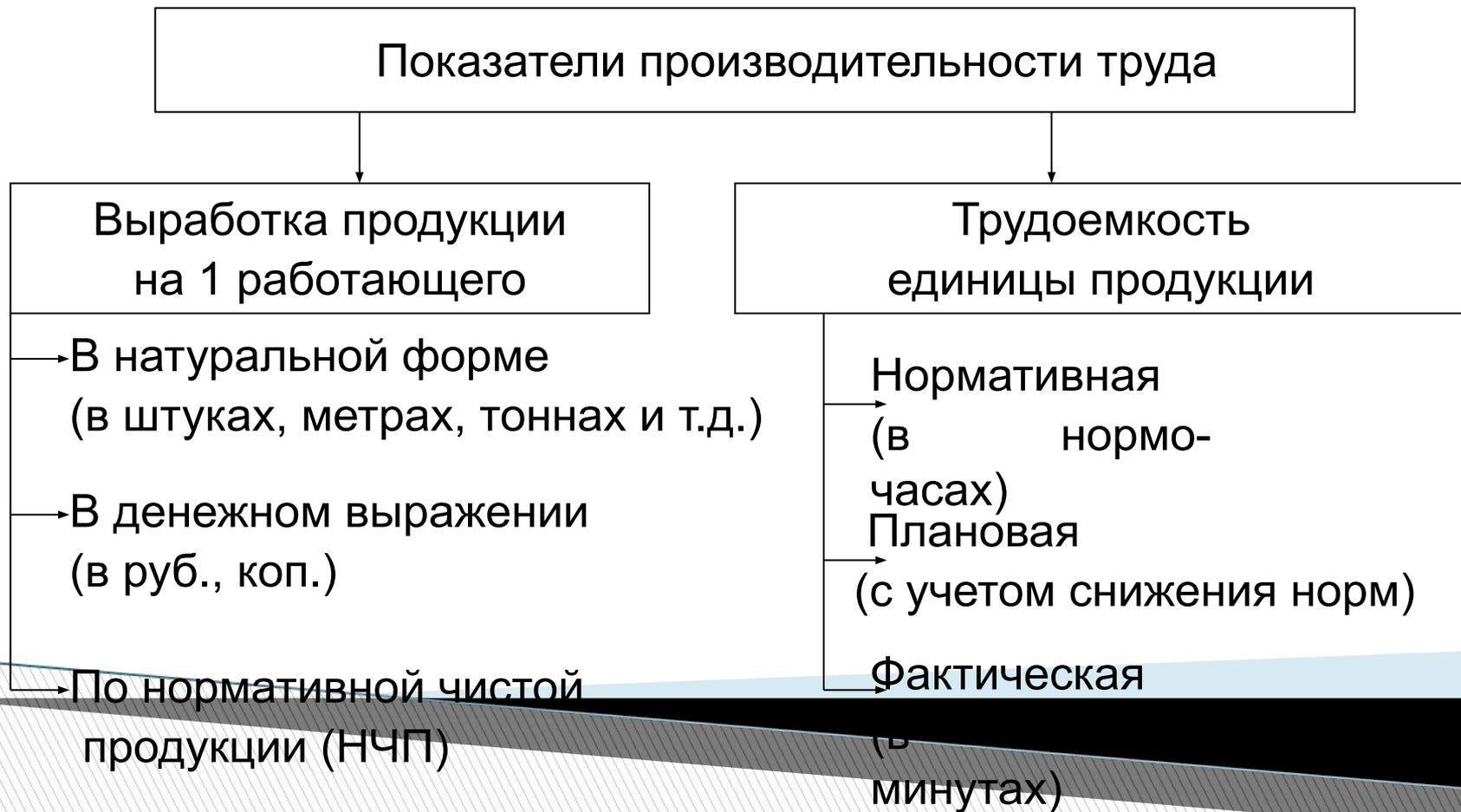
*Среднесписочная численность* - отношение суммы численности за каждый календарный день месяца, включая выходные и праздничные дни, к количеству календарных дней месяца.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

Производительность труда – показатель, отражающий эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Определяется количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ и рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов



# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

Выработка продукции в единицу времени:

$$V = TP / T,$$

где  $V$  – выработка;

$TP$  - объем произведенной продукции;

$T$  - затраты труда на производство продукции.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

Выработка продукции 1 работающим:

$$V = TP / СЧ ,$$

где V – выработка;

TP - объем произведенной продукции;

СЧ – среднесписочная численность работающих.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

Трудоемкость изготовления продукции, измеряемая в натуральном и стоимостном выражении:

$$Tr = T / TP,$$

где  $Tr$  – трудоемкость.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

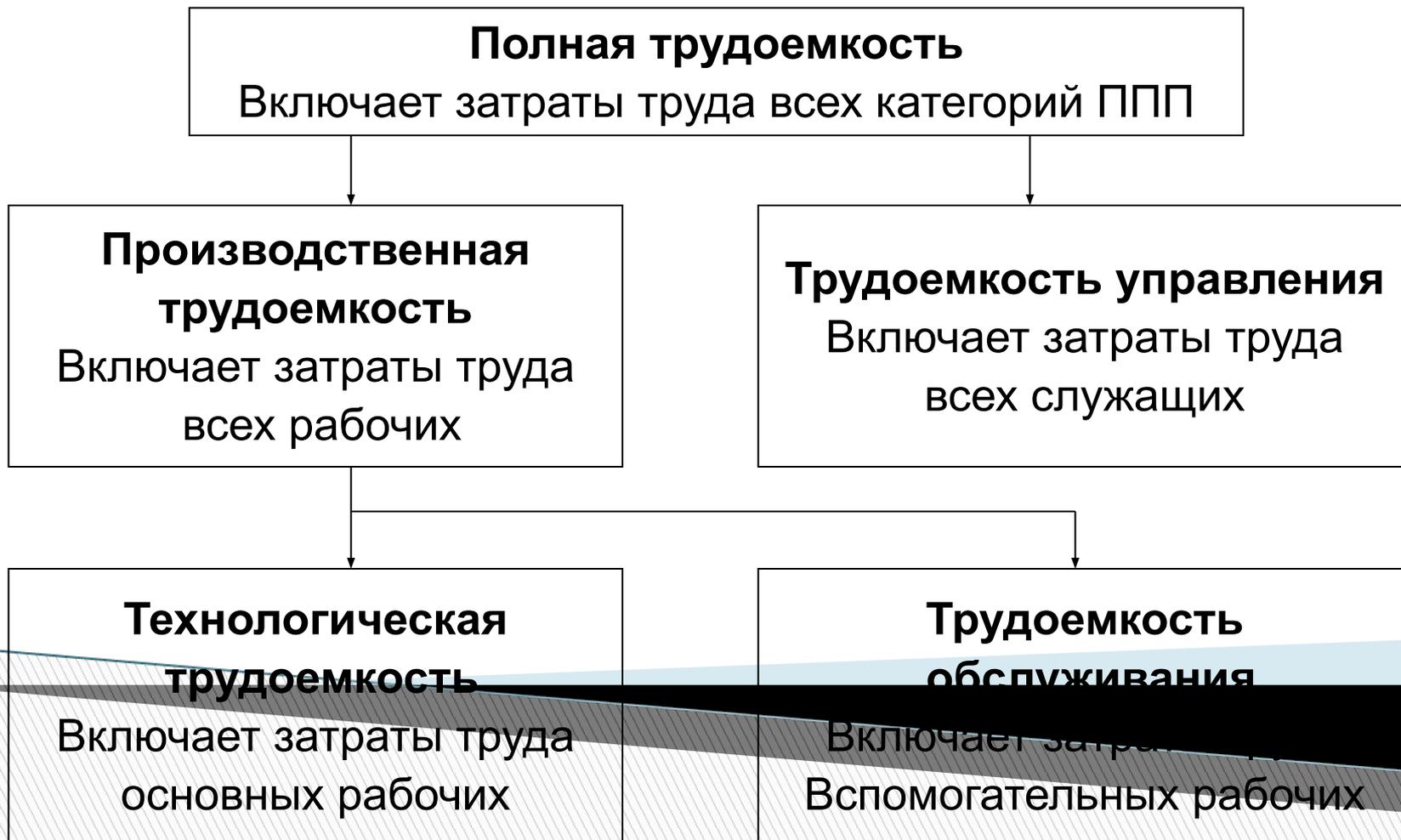
Трудоемкость изготовления продукции, измеряемая в натуральном и стоимостном выражении:

$$T_p = T / TP,$$

где  $T_p$  – трудоемкость.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---



# Вопросы для самопроверки

---

1. Что понимается под структурой кадров и каковы факторы, ее определяющие?
2. Какие показатели используют для характеристики структуры и движения кадров?
3. Дайте понятие производительности труда и каково значение ее роста на предприятии?
4. Почему на предприятии темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы?
5. Какие методы определения производительности труда вы знаете?
6. Какие факторы определяют рост производительности на предприятии?



Lekcija\_1 - Microsoft Word