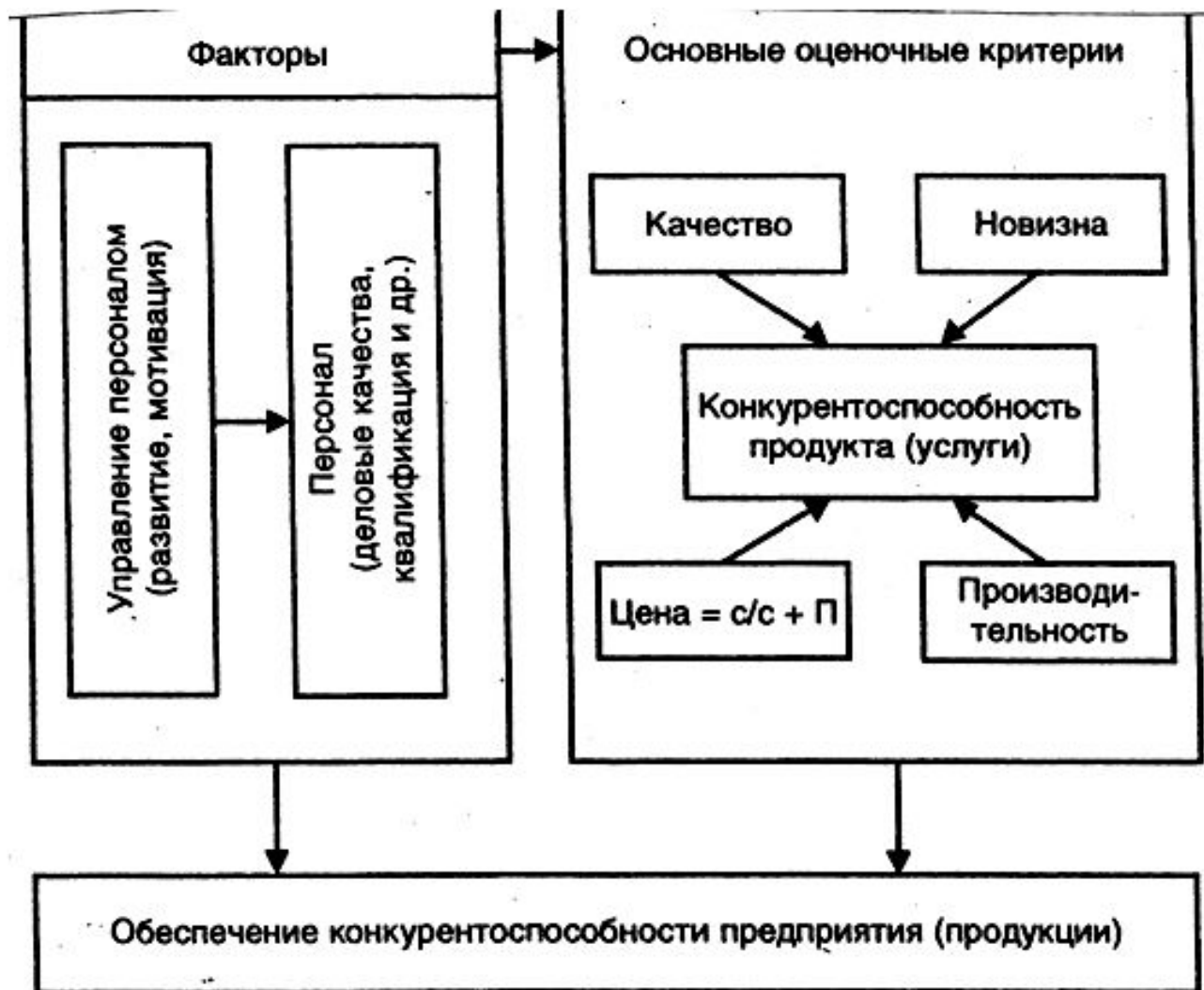


Лекция 4

Основы управления трудовыми
ресурсами строительной организации

Кадровые факторы обеспечения конкурентоспособности предприятия



Основные понятия

- **Трудовые ресурсы** – это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.
- **Рабочая сила** – это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует каждый раз, когда производит какие-либо материальные блага.
- **Трудовой потенциал** следует рассматривать с двух позиций — как статистический показатель и как экономическую категорию.
- **Как статистический показатель трудовой потенциал** — это значение численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которое может быть достигнуто вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока не занятых в экономике трудовых ресурсов; это трудовой потенциал территории, региона, страны.
- **Как экономическая категория трудовой потенциал** характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, т.е. все то, что отражает психологический и физиологический потенциал с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду соответствующей квалификации, с уровнем со знания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, интересами и потребностями и др.
- **Человеческий фактор** — понятие, характеризующее социальное качество человека, сущность человека, определяемую исходя из его деятельности. Это понятие обычно употребляется в целях определения круга параметров, характеризующих ролью человека в каких-либо процесса, например: значительная часть производственных рисков обусловлена человеческим фактором.

Основные понятия

- **Экономически активное население** — это рабочая сила, т.е. та часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Эта категория включает как занятое, так и часть не занятого (безработного) в общественном производстве населения.
- **Экономически неактивное население** не входит в состав рабочей силы. К ЭНН относятся учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях; лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях; лица, получающие пенсию по инвалидности; лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками; лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать; другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.
- **Кадры** – основной (штатный) состав квалифицированных работников организаций, госучреждений, профессиональных, общественных и иных организаций.
- **Персонал организации** – это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма. В таких отношениях могут состоять не только наемные работники, но и физические лица – собственники или совладельцы организации, если они помимо причитающейся им части доходов получают соответствующую оплату за то, что они принимают участие в деятельности организации своим личным трудом.
- **Человеческие ресурсы** – понятие, характеризующее персонал организации с точки зрения качества
- **Человеческий капитал** – созданный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, который целенаправленно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым ведет к росту заработков данного человека.

Структура трудовых ресурсов по групповым признакам



СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

```
graph TD; A[ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ] --> B[Капитал образования]; A --> C[Капитал культуры]; A --> D[Капитал здоровья]; B --> B1[Общие и специальные знания]; B --> B2[Общепрофессиональные умения и навыки]; B --> B3[Профессиональный опыт и стаж работы]; B --> B4[Комплекс производительных способностей]; B --> B5[Предпринимательские и организаторские способности]; B --> B6[Комплекс творческих инновационных способностей]; C --> C1[Общая культура]; C --> C2[Мотивация]; C --> C3[Принципы и стереотипы поведения в рамках правил, традиций, морали]; C --> C4[Потенциал социального взаимодействия]; C --> C5[Особенности социализации личности]; C --> C6[Степень включенности в корпоративную культуру]; D --> D1[Естественно-физическая составляющая (наследственная, включающая физический и психологический потенциал)]; D --> D2[Общее состояние здоровья]; D --> D3[Физическое и моральное здоровье];
```

Капитал образования

Общие и специальные знания
Общепрофессиональные умения и навыки
Профессиональный опыт и стаж работы
Комплекс производительных способностей
Предпринимательские и организаторские способности
Комплекс творческих инновационных способностей

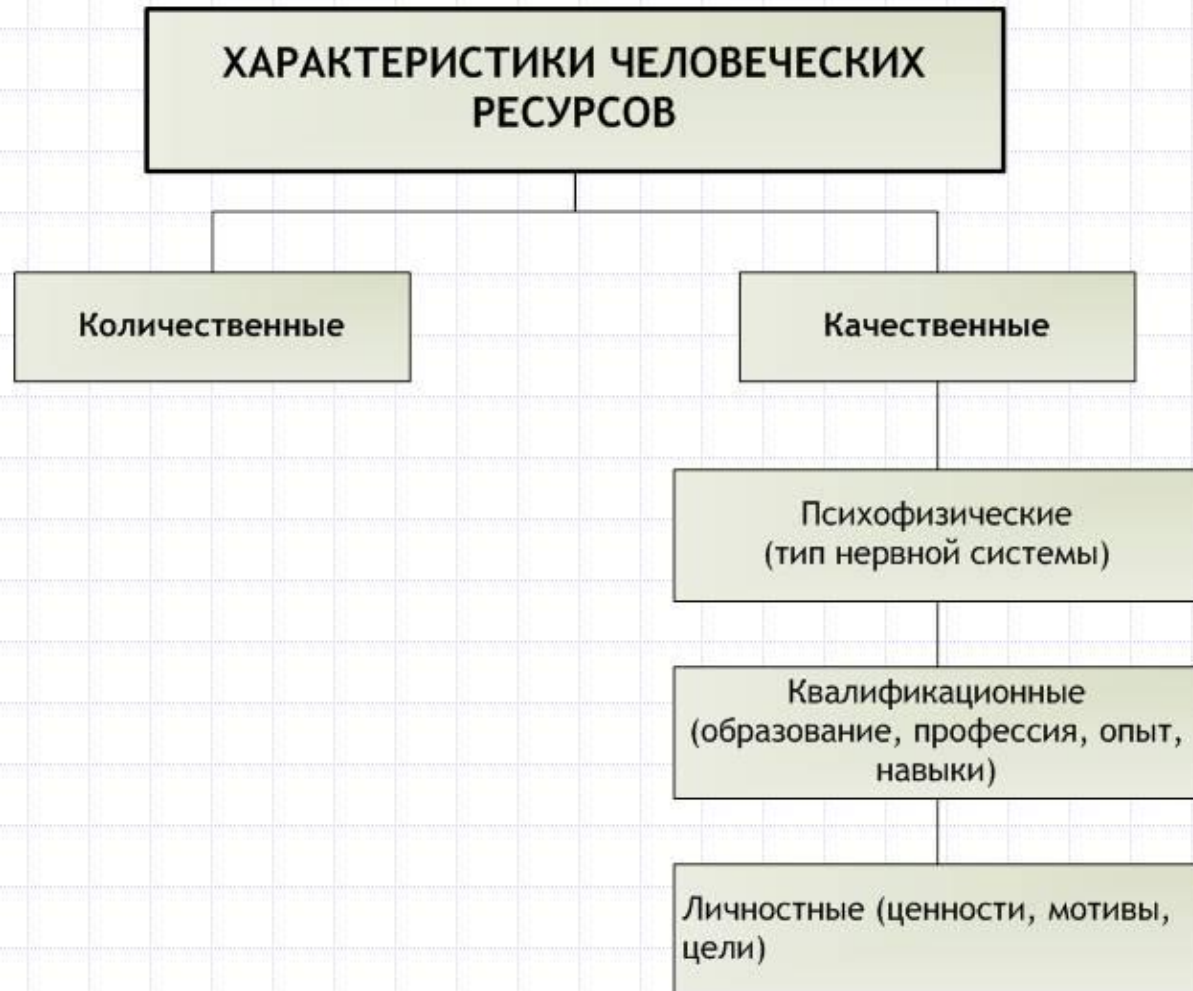
Капитал культуры

Общая культура
Мотивация
Принципы и стереотипы поведения в рамках правил, традиций, морали
Потенциал социального взаимодействия
Особенности социализации личности
Степень включенности в корпоративную культуру

Капитал здоровья

Естественно-физическая составляющая (наследственная, включающая физический и психологический потенциал)
Общее состояние здоровья
Физическое и моральное здоровье

Человеческие ресурсы в организации



Ценность человеческих ресурсов:

- **Профессия** — это совокупность знаний и умений, полученных в процессе специальной подготовки в учебном заведении и позволяющих выполнять соответствующие виды деятельности.
- **Квалификация** — это объем определенных знаний и опыта, которые позволяют человеку выполнять определенный уровень работ.
- **Компетентность** представляет собой степень обладания человеком профессиональными навыками.

Структуры персонала



Структура персонала организации – это совокупность отдельных групп работников, объединённых по какому-либо существенному признаку.

Организационная структура – это состав и соподчинённость взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают аппарат управления и производственные подразделения.

Функциональная структура отражает разделение управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями. Функция управления представляет собой часть процесса управления, выделенную по определённому признаку (качество, труд и зарплата, учёт и т. д.).

Ролевая структура характеризует коллектив по участию в творческом процессе на производстве, по коммуникационным и поведенческим ролям.

Социальная структура характеризует трудовой коллектив как совокупность групп по полу, возрасту, национальному и социальному составу, уровню образования и семейному положению.

Штатная структура определяет количественно-профессиональный состав персонала, состав подразделений и перечень должностей, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников.

Категории персонала предприятия по функциональным признакам

№ п/ п	Признаки категорирования	Категории персонала			
		рабочие	служащие	специалисты	руководители
1	Преимущественно выполняемые функции	Выпуск продукции, непосредственное воздействие на предмет труда	Технические функции, регламентированные внутрифирменными положениями	Технические и инженерные функции, основанные на конкретном научном знании	Администрирование
2	Сфера деятельности	Производство и обслуживание	Обслуживание и управление	Управление	
3	Преимущественный характер труда	Физический	Умственный		
4	Характер операций по управлению и обслуживанию	-	Технический	Логический	Творческий
5	Функции оперативного управления	-		Экспертная	Распорядительная

Объект и субъект управления персоналом

Объект УП - работники организации, на которых направлено воздействие функций управления персоналом. Объектами управления персоналом являются все сотрудники организации, включая носителей функций управления персоналом

Субъект УП

- линейные руководители всех уровней, управляющие своими подчиненными (начальники управлений, отделов, служб, мастера, прорабы и т.п.);
- функциональная служба (кадровая служба). Она подчинена высшему линейному руководителю (директору, управляющему) и наряду с осуществлением своих функций проводит методическое руководство деятельностью всех имеющихся линейных руководителей

Функции управления персоналом

