**Задание № 6**

Группа: ТМ -19/1, ТМ-19/1к

Преподаватель: Нагиева Снежана Николаевна

Дисциплина: Основы экономики организации

Тема: Трудовые ресурсы предприятия

Расчетное время: 4 часа

E-mail: [nagieva.snezhana@yandex.ru](mailto:nagieva.snezhana@yandex.ru)

1. *Изучите 2-а вопроса темы, выполните опорный конспект в своей рабочей тетради (можно в виде интеллект-карты), составьте тест из 10-ти вопросов разного ровня сложности для закрепления материала по теме, срок выполнения – 16.02.2022. Выполненное задание будет проверено в рамках учебного занятия.*
2. **Характеристика трудовых ресурсов предприятия**

**Трудовой потенциал**(экономически активное население) включает «трудовые ресурсы» (население которое может трудиться) и «рабочую силу» (способность человека к труду, совокупность духовных и физических сил, благодаря которым могут быть произведены потребительные стоимости.) В состав экономически активного населения входят занятые и безработные.

**Трудовые ресурсы** как один из видов производственных ресурсов имеют определенные особенности (могут отказаться от условий труда, повысить свою квалификацию), которые вызывают дополнительные затраты по их использованию в производственном процессе.

**Кадры предприятия** – это совокупность работников различных профессий и специальностей, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. По своей функциональной роли кадры предприятия представляют собой **персонал.** В состав персонала входят все наёмные работники предприятия, состоящие в договорных отношениях с предприятием.

Для характеристики трудовых ресурсов (кадров) на предприятии используют систему количественных, качественных и структурных показателей.

**К количественным** характеристикам относятся явочный состав работников, списочный состав, среднесписочную численность, среднюю фактическую численность.

**Явочный состав** определяется минимальным числом работников, которые являются на рабочие места и обеспечивают функционирование предприятия. Явочная численность определяется для производственного персонала, работников, которые непосредственно находятся на рабочих местах.

**Списочный состав** (на определенную дату) - входящие в список работающих на предприятии работники различных профессий, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу.

Списочная численность работников при планировании рассчитывается по формуле:

http://edu.dvgups.ru/METDOC/ITS/EKON_S/EKON_PREDPR/UMK_DO/FRAME/6_1.files/image002.gif

http://edu.dvgups.ru/METDOC/ITS/EKON_S/EKON_PREDPR/UMK_DO/FRAME/6_1.files/image004.gif

http://edu.dvgups.ru/METDOC/ITS/EKON_S/EKON_PREDPR/UMK_DO/FRAME/6_1.files/image006.gif

Где: *RСП, RЯВ –* списочная и явочная численность работников;

*Кзам, КОТП, КБ, КГО –* общий коэффициент замещения, коэффициент замещения отпускников, отсутствующих про болезни, выполняющих государственные обязанности.

**Среднесписочный состав** **за месяц** определяется суммированием численности работников списочного состава на каждый день месяца и делением этой суммы на число календарных дней месяца.

**Среднесписочный состав** **за год** определяется путём суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчётного года и делением полученной суммы на 12.

**Среднее число занятых на предприятии** включает, кроме среднесписочного состава, среднее число совместителей и среднее число работающих по гражданско-правовым договорам.

Фактическая средняя численность работников по всем предприятиям, а также численность работодателей-собственников включается на макроуровне в **баланс трудовых ресурсов страны** и в баланс **экономически** **активного населения**.

Для **качественной оценки** трудовых ресурсов предприятия используют следующие группы показателей.

- **экономические**: отраслевая принадлежность, квалификация, сложность труда, условия труда, стаж работы, уровень профессиональной подготовки

**-личностные**: пол, возраст, уровень образования, состояние здоровья, дисциплинированность, творческая активность, добросовестность.

**- организационно-технические**: привлекательность труда, уровень организации производства.

**- социально-культурные**: коллективизм, социальная активность, культурно-нравственное развитие.

**Структурные характеристики** отражают состав и количественное соотношение отдельных категорий и групп работников.

По **функциональному признаку** работники предприятия делятся на группы: непромышленный персонал  и промышленно-производственный персонал – работники непосредственно связанные с основной деятельностью (с процессом производства). Промышленно-производственный персонал предприятия делится на категории:

1. **Рабочие (основные и вспомогательные)** непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, оказанием материальных услуг. По уровню квалификации различают высококвалифицированные, квалифицированные, неквалифицированные работники, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики).

2. **Служащие.**К**служащим**относятся  **руководители,**которые   подразделяются на линейных и функциональных и  на руководителей высшего, среднего и низового звена управления (директор, заместитель директора, главные специалисты);**специалисты** (инженер-технолог, экономист, бухгалтер); **собственно служащие** (занятые подготовкой документации, учетом и контролем, хозяйственным обслуживание, делопроизводством.

По **квалификационному признаку** работники предприятия делятся  по профессии, специальностям и уровню квалификации.

**Профессия** – особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков (экономист).

**Специальность** – вид деятельности в рамках определенной профессии (экономист по труду, маркетолог, экономист по сбыту), характеризует необходимую совокупность углублённых знаний в пределах данной профессии для выполнения определённых работ.

**Квалификация** характеризует разделение труда внутри профессиональной группы. Уровень квалификации находит отражение в компетенциях специалиста (знания, умения и навыки).

Квалификационные требования к рабочим изложены в ЕТКС (едином тарифно-квалификационном справочнике) для рабочих профессий и в квалификационных характеристиках для категории служащих. В ЕТКС отражаются: характеристика работы – перечень и содержание работы, должен знать – перечень теоретических и практических знаний, примеры работ – перечень работ.

Профессионально-квалификационная структура находит отражение в штатном расписании. Основание для отнесения работника к определенной категории является занимаемая должность (штатная единица – первичный элемент в структуре управления предприятием).

Разделение труда на предприятии имеет технические, экономические, психофизиологические и социальные  границы. Технические границы разделения труда связаны с техническими возможностями производства: нижние границы устанавливаются на уровне трудовых приемов (взять, переместить, положить), верхние границы определятся возможностями обработки предмета труда полностью. Экономические границы устанавливают: по длительности производственного цикла, удельным затратам рабочего времени на выпуск единицы продукции. Психофизиологические границы определяются монотонностью труда. Социальные границы определяются по таким показателям, как интерес, содержательность труда.

Для характеристики **движения** рабочей силы используются показатели оборота (коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент постоянства кадров) и текучести (коэффициент текучести).

Под **текучестью кадров** понимается изменение их численности  в результате увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины. Показатель текучести характеризует излишний оборот рабочей силы на предприятии. Коэффициент оборота и текучести рассчитываются делением показателей движения (принято, уволено работников) на среднесписочную численность работников

К мероприятиям по снижению текучести кадров можно отнести: создание благоприятных производственных и социально-бытовых условий; стимулирование роста производительности труда, эффективности производства и качества продукции; создание благоприятных условий для повышения квалификации и образовательно-нравственного и культурного уровня работников; проведение воспитательной работы среди работников по повышению дисциплины.

Численность и состав персонала предприятия определяются исходя из производственной программы на предстоящий период укрупненными методами или детализировано. Детализированный расчёт ведётся исходя из норм времени на обработку деталей, узлов, на технологические процессы.

Укрупненно численность основных  рабочих определяется по формуле:

***http://edu.dvgups.ru/METDOC/ITS/EKON_S/EKON_PREDPR/UMK_DO/FRAME/6_1.files/image008.gif,***

Где: *ЧПП*– трудоёмкость производственной программы, нормо-часов;

ФЭФ.– эффективный (плановый) фонд рабочего времени одного рабочего;

*Кв.н*– коэффициент перевыполнения норм выработки.

**Численность вспомогательных рабочих** планируется по нормам обслуживания, по объёму выполняемых работ, нормам выработки.

**Численность служащих** определяется на основе утверждённого по  предприятию штатного расписания, в котором устанавливается количество работников по каждой должности и размер заработной платы.

**Численность промышленно-производственного****персонала** предприятия включает всех работников, занятых в производстве:

Подбор кадров, приём на работу, их обучение и расстановку осуществляет администрация предприятия. Каждый работник знакомится с составленной для него должностной инструкцией, в которой указано точное наименование должности, непосредственное подчинение, ставка (оклад), по которой определяется вознаграждение за труд; режим труда и отдыха; льготы и социальные гарантии от предприятия; продолжительность очередного отпуска; дополнительная оплата труда в связи с тяжёлыми условиями работы, если таковые имеются

1. **Эффективность использования трудовых ресурсов**

 Различают количественную и качественную оценку эффективности труда.

 С количественной точки зрения эффективность труда оценивают показателями: уровень производительности труда, затраты рабочего времени.

 С качественной точки зрения эффективность труда оценивают по показателям: результативность труда, степень достижения заданной цели, экономичность затрат труда, напряженность труда.

 Степень напряженности труда измеряется затратами физической и нервной энергии человека в единицу времени. Напряженность труда зависит от применяемой технологии, использования имеющихся возможностей производства, отношения к труду.

**Производительность труда** – это экономическая категория, выражающая степень плодотворности целесообразной деятельности людей по производству продуктов труда. Уровень производительности труда и его возрастающая динамика – важнейший интегральный показатель эффективности труда отдельного рабочего, трудовых коллективов, предприятия в целом и одним из основных факторов повышения конкурентоспособности.

Производительность труда исчисляется через систему показателей выработки и трудоёмкости.

**Выработка (производительность труда)** определяется частным от деления объёма выполненных работ (выпущенной продукции) на численность работников (затраты труда);

Способ расчета производительности труда зависит от способа учета объема выпуска продукции (натуральный, условно-натуральный, стоимостной и индексный).

**Натуральный способ**расчета производительности труда в наибольшей степени соответствует данному понятию.  К недостаткам данного метода относятся: ограниченность сфер применения, отсутствие возможности учитывать качество продукции, не учитываются затраты труда в незавершенном производстве.

**Условно-натуральный** способ расчета производительности труда предполагает использование коэффициентов приведения разных видов продукции в сопоставимый вид. При расчете коэффициентов приведения как правило учитывают затраты труда на выпуск единицы продукции.

При использовании **стоимостного метода** расчета производительности труда объем выпуска продукции измеряется в стоимостном выражении (валовая, товарная, реализованная, чистая продукция). К недостаткам стоимостного метода расчета относятся: повторный учет затрат на производство продукции, изменение уровня цен на потребляемые ресурсы и готовую продукцию, разные способы оценки объема выпуска продукции.

**Трудовой (нормативный) способ** расчета производительности труда предполагает  расчет затрат рабочего времени (трудоемкости). К недостаткам трудового способа относятся необходимость учета изменения норм и разработки норм труда для всех категорий работников.

**Трудоемкость**характеризует   затраты времени на выпуск единицы продукции. Различают следующие виды трудоемкости: технологическая (учитывает затраты труда основных рабочих), производственная (учитывает затраты труда основных и вспомогательных рабочих), полная (учитывает затраты труда рабочих и служащих предприятия), трудоемкость управления (учитывает затраты труда служащих), трудоемкость обслуживания (учитывает затраты труда вспомогательных рабочих).

Производительность труда изменяется под воздействием внешних и внутренних факторов.

К внешним факторам относятся:

- **природные** – в сложных природных условиях производительность труда снижается;

- **политические** – по воле государства происходит накопление капитала в руках рабочих, что приводит к массовому охлаждению к труду;

**- общеэкономические** – кредитная, налоговая политика, система лицензий и квот, свобода предпринимательства и др.

Внутренние факторы можно разделить на производственные и экономические. К **производственным факторам**, влияющим на уровень производительности труда относятся технический прогресс, новые технологии, специализация, ввод новых мощностей, совершенствование организации производства.

К **экономическим факторам** изменения производительности труда относятся объем производства, нормирование и стимулирование труда, объективная оценка результатов труда, рациональная организация труда и рабочих мест.

Новаторство, творчество широкого круга специалистов, рабочих, руководителей всех рангов заключает в себе огромный потенциал для повышения производительности труда в масштабе предприятия.

Резервы роста производительности труда это использованные возможности по интенсификации труда, по количественному и качественному наращиванию кадрового и производственного потенциалов.

Достойная оплата труда на предприятии – рыночный путь повышения производительности труда.