**Тема 5. Трудовые ресурсы предприятия.**

* 1. Характеристика категорий персонала предприятия и его структура.
	2. Наличие и движение персонала.
	3. Показатели производительности труда. Факторы роста производительности труда.
	4. **Характеристика категорий персонала предприятия и его структура.**

Характеристика категорий персонала предприятия и его структура. Наличие и движение персонала. Показатели производительности труда. Факторы роста производительности труда. Оплата труда работников. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система и бестарифная система оплаты труда**.** Взаимосвязь заработной платы и производительностью труда

***Персонал предприятия* –** это совокупность физических лиц, состоящих с предприятием как юридическим лицом в соотношениях регулируемых договором найма и входящих в его списочный состав

В зависимости от выполняемых функций персонал делится на следующие категории:

В мировой практике чаще всего используется классификация, при которой работники делятся на ***менеджеров и исполнителей***. Менеджеры – это организаторы производства различных уровней.

В России персонал промышленных предприятий делится прежде всего на  ***промышленно-производственный*** и ***непромышленный*** персонал.

К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием: рабочие производственных цехов и участков, заводских лабораторий, управленческий персонал.

К непромышленному персоналу относятся работники, занятые  в непроизводственной сфере: жилищно-коммунальных хозяйствах, детских садах, столовых, принадлежащих предприятию и т.д.

По характеру выполняемых функций профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории:

* руководитель;
* специалисты;
* служащие;
* рабочие.

К ***руководителям*** относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений.

Руководители, возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, отраслей и их заместители, относятся к ***линейным****.* Руководители, возглавляющие коллективы функциональных служб и их заместители, относятся к ***функциональным.***

По уровню, занимаемому в общей системе управления, все руководители подразделяются на руководителей ***низового звена, среднего и высшего звена.***

К **руководителям низового звена** относят мастеров, старших мастеров, прорабов, начальников небольших цехов, а также руководителей подразделений внутри функциональных отделов и служб.

***Руководители среднего звена***– это директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов.

**Руководящие работники высшего звена** – это руководители финансово-промышленных групп, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных отделов министерств, ведомств и их заместители.

К ***специалистам*** относятся работники, интеллектуального труда (бухгалтеры, экономисты, инженеры).

***Служащие***– это работники, осуществляющие  подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. (агенты по снабжению, машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы.)

К ***рабочим*** относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

Рабочие, в свою очередь подразделяются на:

* ***основных*** - непосредственно связаны с производством продукции;
* ***вспомогательных***– связаны обслуживанием производства.

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия. Структура кадров может также определятся по возрасту, полу, уровню образования, стажу работы, квалификации и другим признакам.

В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

**Профессия** – вид деятельности, требующий  определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта.

**Специальность** – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист-плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудовик в рамках профессии экономиста. Или: слесарь-наладчик, слесарь-монтажник, слесарь-сантехник в рамках рабочей профессии слесаря.

**Квалификация** определяет уровень знаний и трудовых навыков работника по специальности, который отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях

* 1. **Наличие и движение персонала.**

В практике учета и планирования кадров различают явочный, списочный и среднесписочный составы.

1. *явочный состав –* минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки.

2. *списочный состав –* все постоянные и временные работники, числящиеся на предприятии, как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в отпусках, командировках и не явившиеся на работу по другим причинам.

3. *среднесписочный состав .*Численность работников за период меняется, т.к. в течение периода происходит их движение (прием, увольнение). Поэтому численность работников характеризуется средними величинами.

***Наиболее важный показатель–средняя списочная численность персонала***.

Этот показатель применяется для расчета производных показателей деятельности предприятия(производительности труда, фондвооруженности, средней заработной платы и др.).

Средняя списочная численность персонала за месяц определяется так:

**Сумма списочных чисел работников за каждый день месяца**

 **Число календарных дней**

При расчете средней списочной численности работники, принятые на не полный рабочий день или неполную рабочую неделю, включая работников, принятых на половину ставки (оклада), учитываются пропорционально фактически отработанному времени. Если все рабочие, принятые на неполное рабочее время, работают по 4 часа, то при определении средней списочной численности персонала эти работники учитываются за каждый день с коэффициентом 0,5.

Основанием для расчета средней списочной численности персонала являются приказы (распоряжения) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

*При определении средней списочной численности персонала израсчетаисключаютсяженщины,находящиесявотпускахпобеременностииродамивдополнительномотпускепоуходузаребенком;работники,обучающиесявучебныхзаведенияхинаходящиеся в дополнительном отпуск ез сохранения заработной платы.*

Средняясписочнаячисленностьработниковзагодопределяетсяпутемделениясуммысреднихсписочныхчиселзакаждыймесяц на 12.

За квартал сумма средних списочных чисел за каждый месяц квартала делится на 3.

Таким образом, средняя списочная численность работников за период с начала года по отчетный месяц включительно рассчитывается путем суммирования средней списочной численности за все месяцы, прошедшие сначала года по отчетный месяц включительно, и деления полученной суммы на число месяцев работы пред приятия с начала года.

Показатель средней списочной численности персонала используется для уточнения размера предприятия и является критерием отнесения для малым, средним и крупным предприятиям.

Средняя списочная численность работников, выполняющих работы по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера, определяется путем суммирования средней списочной численности этих работников за все месяцы срока действия договора в отчетном периоде и деления полученной суммы на число месяцев работы предприятия сначала года(3, 6, 9, 12). Таким образом, средняя списочная численность работавших по договорам подряда определяется с учетом срока действия договора.

***При расчете средней списочной численности персонала за месяц в праздничные и выходные дни повторяется то число работников, которое было накануне праздничного или выходного***

Если предприятие начало функционировать не сначала месяца или работало нес начала года средняя списочная численность определяется согласно изложенной методике (делением на календарное число дней в периоде).

***Средне явочное число работников*** определяется так:

**Сумма фактически работавших за каждый рабочий день**

**Число рабочих дней в периоде**

Изменения численности работников происходят вследствие приема и выбытия.

Прием работников может осуществляться по инициативе предприятия, по направлениям органов трудоустройства и др.

Выбытие связано с причинами физиологического характера (например, достижение пенсионного возраста и т.п.), причинами, предусмотренными законом (призыв в армию, поступление на учебу ит.п.), а также с увольнением по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения.

***Увольнение по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения, по решению судебных органов называется текучестью***.

На основе информации о движении персонала рассчитываются коэффициенты оборота по приему, выбытию, коэффициенты текучести, замещения и постоянства кадров.

Расчет показателей движения персонала производится по следующим формулам:

|  |  |
| --- | --- |
| **Коэффициент оборота****поприему** = | **Число работников, принятых за период** |
| **Среднее списочное число работников за этот период** |
| **Коэффициент оборота****по выбытию =** | **Число работников, выбывших за период** |
| **Среднее списочное число работников за этот период** |
| **Коэффициент** **замещения =** | **Число принятых– число выбывших** |
| **Среднее списочное число работников** |
| **Коэффициент текучести =** | **Число работников, выбывших по причинам текучести** |
| **Численность работников наконец периода** |
| **Коэффициент** **постоянства кадров =** | **Число работников, проработавших весь отчетный год** |
| **Численность работников на конец периода** |

***Показатели1,3,5 характеризуют качество управления персоналом.***

**5.3.Показатели производительности труда.**

Производительность труда характеризует эффективность труда в материальном производстве. Это не только один из важнейших показателей эффективности производства, но и показатель, имеющий большое экономическое и социальное значение на макроуровне.

**Производительность труда** – это количество продукции, произведенное за определенный период в расчете на одного работника или затраты рабочего времени на единицу продукции.

Следует различать понятия производительности и интенсивности труда. При повышении интенсивности труда повышается количество физических и умственных усилий в единицу времени и за счет этого увеличивается количество производимой в единицу времени продукции. Повышение интенсивности труда требует повышения его оплаты. Производительность труда повышается в результате изменения технологии, применения более совершенного оборудования, применения новых приемов труда и не всегда требует повышения заработной платы (рис. 1). Показатели, определяющие уровень производительности труда, учитывают как изменение собственно производительности, так и интенсивности труда.



Рис. 1 Производительность и интенсивность труда

Показатель, определяющий количество продукции, произведенной в единицу времени называется ***выработкой***. Выработка характеризует результативность труда.

***Трудоемкость* –**  это количество труда, необходимое для выработки единицы продукции. Трудоемкость является характеристикой затратности труда (расходования рабочей силы).

В качестве измерителей количества произведенной продукции используют натуральные (т, м, м3, шт. и т.д.) и стоимостные показатели.

***Выработка определяется в расчете на одного основного рабочего, на одного рабочего и одного работающего.***

При определении выработки на одного ***основного рабочего*** количество произведенной продукции делится на численность основных рабочих.

Если рассчитывается выработка на одного ***рабочего***, количество произведенной продукции делится на суммарную численность основных и вспомогательных рабочих.

Для определении выработки на одного ***работающего***количество произведенной продукции делится на численность всего промышленно - производственного персонала:



где  *В* – выработка продукции;

*К*– количество произведенной за период продукции в натуральных или стоимостных измерителях;

*Ч* – численность работников (основных рабочих, основных и вспомогательных, промышленно-производственного персонала).

Трудоемкость продукции, как и выработка, может быть рассчитана в разных вариантах. Различают технологическую, производственную и полную трудоемкость.

**Технологическую трудоемкость продукции** находят путем деления затрат труда ***основных*** рабочих на количество произведенной ими продукции.

**Производственную трудоемкость продукции** рассчитывают делением затрат труда основных и вспомогательных рабочих на количество произведенной  продукции.

**Полную трудоемкость** определяют делением затрат труда промышленно-производственного персонала на количество произведенной продукции:



где     *Т*– трудоемкость продукции;

*Зтр* – затраты труда различных категорий работников на производство продукции;

*В* – объем произведенной продукции.

**Факторы роста производительности труда.**

* Повышение технического уровня производства (механизация, автоматизация и т.д.).
* Совершенствование управления и организации производства и труда (расширение функций управления, сокращение трудоемкости работ и т.д.).
* Изменение объема и структуры производства (сокращение или рост численности работающих).
* Снижение доли продукции с низкой конкурентоспособностью.
* Общеэкономические факторы: материальная заинтересованность работников, повышение уровня рентабельности производства и др.