

Тема 10. Трудовые ресурсы предприятия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие трудовых ресурсов предприятия
2. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов
3. Оплата труда: её основные виды

Краткий конспект лекций:

Вопрос 1. Понятие трудовых ресурсов предприятия

Трудовые ресурсы (персонал) – это личный состав предприятия, включающий всех наёмных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

В зависимости от участия в производственном процессе

1. промышленно-производственный персонал – связаны непосредственно с производством
2. непромышленный персонал – не связаны с производством и обслуживанием, работники социальной инфраструктуры

Структура кадров предприятия подразделяется: по профессиям; по специальностям; по уровню квалификации.

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

Специальность – вид деятельности в пределах профессии.

Квалификация - характеризует степень овладения работниками той или иной профессией или специальностью и отражаются в квалификационных разрядах и категориях, которые присваиваются в зависимости от теоретической и практической подготовки.

Все это утверждается штатным расписанием – документом, содержащим перечень сгруппированных по отделам и службам должностей с указанием разрядов (или категорий работ) и должностного оклада.

В практике учета и планировании кадров различают:

1. Явочный фонд - это минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки.

2. Списочный фонд - все постоянные и временные работники, числящиеся на предприятии как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в отпуске, командировке, на больничном листе. Устанавливается на определенную дату

3. Среднесписочный фонд - состав определяется путем суммирования списочного состава работников за все календарные дни периода, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на полное календарное число дней периода – год, квартал)

Кадры предприятия не являются постоянной величиной. Состояние кадров на предприятии определяется с помощью следующих коэффициентов: коэффициент выбытия кадров, коэффициент приема кадров, коэффициент оборота кадров:

Коэффициент выбытия кадров

$$К_{вк} = (\text{Чув.} / \text{Чср.}) * 100\% , \text{ где}$$

Чув. – число уволенных работников за определенный период.

Чср. – среднесписочная численность за тот же период

Коэффициент приема кадров

$$К_{пк} = (\text{Чпр.} / \text{Чср.}) * 100\% - , \text{ где}$$

Чпр. – число принятых.

Коэффициент оборота кадров (текучесть)

$$К_{ок} = \text{Чув.} + \text{Чпр.} / \text{Чср.} * 100$$

Вопрос 2. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Производительность труда – это эффективность затрат труда при производстве единицы продукции.

Трудоемкость – это количество рабочего времени, основных производственных рабочих, затраченное на изготовление единицы продукции.

Принято выделять следующие виды трудоемкости:

Фактическая – это сумма фактических затрат рабочего времени.

Нормативная – это сумма затрат времени по действующим нормативам.

Плановая характеризует плановые затраты времени по действующим нормативам, с учетом их планируемого пересмотра.

По мере повышения производительности труда нормативная трудоемкость снижается.

Расчеты трудоемкости позволяют определить потребность в оборудовании и основных рабочих по операциям.

Трудоемкость рассчитывается по следующей формуле:

$$T = t/Q, \text{ где}$$

T – трудоёмкость

t – время, затраченное для производства данного количества продукции.

Q – количество продукции.

В соответствии с трудоемкостью возможно определить **численность работников**:

$$Ч_{\text{раб.}} = (A_{\text{зап.}} * T) / Ф_{\text{эф.раб.}}, \text{ где}$$

Ч раб – численность работников

A_{зап.} – готовый выпуск изделий в штуках.

T – трудоемкость

Ф_{эф.раб.} – эффективный фонд времени работника

В соответствии с трудоемкостью возможно определить **количество необходимого оборудования**:

$$n = (A_{\text{зап.}} * T) / Ф_{\text{эф.об.}}, \text{ где}$$

n – количество оборудования

Фэф.об. – эффективный фонд времени оборудования

Выработка – это количество продукции, выпущенное в единицу времени (час, смена, месяц, год)

Обобщающим показателем выработки является **выработка на одного работника**.

$V = Q/t$, где

V – выработка на одного работника.

Q – количество продукции, производимое работником в натуральных или денежных единицах.

t – время, затраченное работником для производства данного количества продукции.

$V = Q_{\text{пр}}/Ч$, где

$Q_{\text{пр}}$ – количество продукции, производимое предприятием за определенный промежуток времени.

$Ч$ – численность персонала предприятия

Относительные показатели производительности труда:

Коэффициент роста производительности труда (индекс роста)

$I = V_2 / V_1 * 100\%$, где

I – индекс роста;

V_2 – выработка отчетного года;

V_1 – выработка базового года.

Индекс прироста производительности труда

$I = (V_2 - V_1) / V_1 * 100\%$

Пути повышения производительности труда.

1. повышение технического уровня
2. социально-психологические факторы
3. совершенствование стимулирования труда
4. совершенствование организации труда и производства
5. изменение внешних условий, появление новых материалов
6. структурное изменение в производстве.

Вопрос 3. Оплата труда: её основные виды

Как указывалось выше, на рынке труда работодатель покупает особый товар – способность к какой-либо деятельности, который продается рабочим. Под способностью к труду понимается совокупность физических, умственных, психологических сил и способностей работника, которые применяются в процессе труда. Ценой этого товара является **заработная**

плата, которая определяется соотношением спроса и предложения на рынке труда:

а) в результате превышения спроса на труд над его предложением заработная плата может превышать ее естественный уровень;

б) превышение предложения над спросом на рынке труда может существенно снизить заработную плату (ниже ее естественного уровня).

Естественный уровень заработной платы зависит:

- от производительности труда;
- от качества человеческого капитала.

Различают следующие виды заработной платы:

Начисленная , зависящая от общей выработки работника.	Выплаченная , которая образуется разницей между начисленной заработной платой и всеми отчислениями.
Основная , сумма которой не изменяется (оклад).	Дополнительная , сумма которой изменяется в зависимости от перевыполнения общих норм (премии).
Номинальная , основу которой формирует денежная сумма, получаемая работником.	Реальная определяется количеством материальных благ, которые работник может приобрести на номинальную заработную плату.

На предприятиях применяются две основные формы заработной платы, которые призваны создавать новые стимулы труда работников на себя и на собственников средств производства: повременная и сдельная.

Сравнительная характеристика данных видов заработной платы представлена в виде таблицы, в которой выделены их сущностные признаки (табл.11):

Таблица 11-Сравнительная характеристика повременной и сдельной заработных плат

Характеризующие признаки	Повременная заработная плата	Сдельная заработная плата
1. определение	- это вознаграждение за каждый час отработанного времени	- это оплата труда, рассчитываемая в зависимости от объема выпущенной продукции
2 методы расценки	При установлении размеров повременной заработной платы определяется цена часа труда.	При сдельной заработной плате заработок возрастает в прямой пропорциональной зависимости от

	<p>Почасовая ставка оплаты труда (Зч) рассчитывается путем деления установленной величины заработной платы (день, месяц, год - Зп) на нормированной число часов труда (В): $Зч = Зп / В$</p>	<p>количества изготовленных изделий, которая устанавливается с помощью поштучной расценки (Рш). Она исчисляется путем деления часовой цены труда (Зп) на норму выработки (НВ) - нормируемое количество продукции, которое человек со средними интенсивностью и искусностью изготавливает за час: $Рш = Зп / НВ$</p>
3. применение	<p>В производствах: 1) где невозможно учесть выработку продукции отдельным человеком; 2) где нет необходимости стимулировать производство отдельных деталей; 3) нет возможности внедрения сдельной заработной платы (конвейерное производство).</p>	<p>В производствах: 1) где возможно учесть выработку продукции отдельным человеком; 2) где необходимо стимулировать производство отдельных деталей.</p>
4. разновидности	<p>а) простая повременная; б) повременно - сдельная; в) повременная с элементами сдельной.</p>	<p>а) простая сдельная; б) сдельно - премиальная; в) сдельно – прогрессивная; г) аккордная</p>

При оплате труда в современных условиях также учитываются:

- экономия средств производства;
- компетентность наемных работников;
- преданность фирме;
- общая надежность работника.