**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**

Квк=(Чув./Чср.)\*100% , где

Чув. – число уволенных работников за определенный период.

Чср. – среднесписочная численность за тот же период

**Коэффициент приема кадров**

Кпк.=(Чпр./Чср.)\*100% -, где

Чпр. – число принятых.

**Коэффициент оборота кадров (текучесть)**

Кок.=Чув+Чпр./Чср.\*100

**Вопрос 2. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия**

***Производительность труда*** – этоэффективность 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:

**Т=t/Q, где**

Т – трудоёмкость

t – время, затраченное для производства данного количества продукции.

Q – количество продукции.

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

**Чраб.=(Азап.\*Т)/Фэф.раб., где**

Ч раб – численность работников

Азап. – готовый выпуск изделий в штуках.

Т – трудоемкость

Фэф.раб. – эффективный фонд времени работника

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

**n = (Азап.\*Т)/Фэф.об.,** 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**.

**В=Q/t** ,где

**В** – выработка на одного работника.

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

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

**В=Qпр/Ч** , где

**Qпр.** – количество продукции, производимое предприятием за определенный промежуток времени.

**Ч** – численность персонала предприятия

Относительные показатели производительности труда:

**Коэффициент роста производительности труда (индекс роста)**

**I = B2 / B1\* 100%, где**

*I –* индекс роста;

*B 2 -* выработка отчетного года;

*B 1 -* выработка базового года.

***Индекс прироста производительности труда***

**I = (B2 - B1) / B1\* 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. **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** | При сдельной заработной плате заработок возрастает в прямой пропорциональной зависимости от 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** |
| 3. применение | 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). | В производствах: 1) где возможно учесть выработку продукции отдельным человеком; 2) где необходимо стимулировать производство отдельных деталей. |
| 4. разновидности | а) простая повременная;  б) повременно - сдельная;  в) повременная с элементами сдельной. | а) простая сдельная;  б) сдельно - премиальная;  в) сдельно – прогрессивная;  г) аккордная |

При оплате труда в современных условиях также учитываются:

-экономия средств производства;

-компетентность наемных работников;

-преданность фирме;

-общая надежность работника.