**Тема 12. Трудовые ресурсы предприятия, их состав**

*Трудовой персонал* предприятия подразделяют на производственный персонал и персонал, занятый в непроизводственных подразделениях. *Производственный персонал* – работники, занятые в производстве и его обслуживании, – составляет основную часть трудовых ресурсов предприятия.

Работники производственного персонала в соответствии с ОКПДТР, введенным в действие постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с 1 января 1996 г., подразделяются на две основные группы: рабочие и служащие.

Самая многочисленная и основная категория производственного персонала – *рабочие предприятия* – лица (работники), непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов. Рабочие подразделяются на *основных и вспомогательных.*

К *основным* относятся работники, непосредственно создающие товарную (валовую) продукцию предприятий и занятые в технологических процессах.

К *вспомогательным* относятся рабочие, обслуживающие оборудование и рабочие места в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.

В группе служащих выделяют:

* *руководители*– работники, занимающие должности руководителей предприятий, их структурных подразделений и их заместители по должностям ОКПДТР, имеющие код категории 1: директора, начальники, управляющие, менеджеры, главные специалисты.
* *специалисты –*работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами, в частности инженеры, нормировщики, экономисты, бухгалтеры, юрисконсульты и т.д. (код категории 2).
* *служащие* – работники, составляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: делопроизводители, кассиры, табельщики, учетчики и т.д. (код категории 3).
* Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует *структуру кадров* (персонала) предприятия, цеха, участка.

Профессионально-квалификационная структура персонала складывается по принципу профессионального и квалификационного разделения труда. Под *профессией* понимают вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и практических навыков. В пределах профессии выделяют *специальности* – вид деятельности, требующий дополнительных знаний и навыков для выполнения работы на конкретном участке производства.

Работники каждой профессии и специальности различаются уровнем квалификации. *Квалификация* характеризует меру овладения работниками данной профессии или специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях.

По уровню квалификации рабочие делятся на *малоквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных.*

Специалисты делятся по квалификационным категориям: *специалист 1, 2, 3 категории и без категории.*

Руководители подразделяются по структурам управления – на *линейных и функциональных*, по звеньям управления – *высшего, среднего и низшего*.

Потребность в кадрах планируется раздельно по группам и категориям работающих. Наиболее распространенными методами расчета потребности в рабочих кадрах являются: 1) по трудоемкости производственной программы; 2) по нормам обслуживания.

Первый метод используется при определении численности рабочих, занятых на нормируемых работах. Для этого рассчитывается их явочный и среднесписочный составы.

*Явочное число рабочих в смену* (Ряв) – это нормативная численность рабочих для выполнения сменного производственного задания.

Ряв = Тр / (Тсм × n × D × k),

где Тр – трудоемкость производственной программы в плановом периоде;

Тсм – длительность смены, норма-ч;

n – число рабочих смен, сут.;

D – число суток работы предприятия в плановом периоде;

k – коэффициент перевыполнения норм в плановом периоде.

Среднесписочное число рабочих рассчитывается либо по коэффициенту среднесписочного состава, либо по планируемому проценту невыходов на работу.

*Коэффициент по выбытию кадров* (Кв) определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за данный период времени, к среднесписочный численности работников за тот же период.

*Коэффициент постоянства кадров* – отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников за год.

*Коэффициент стабильности кадров* (Кс) исчисляется как отношение меньшего из числа принятых или уволенных к среднесписочной численности работников.

*Коэффициент текучести кадров (Кт)* определяется делением численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных за данный период времени, на среднесписочную численность за тот же период.

Численность рабочих, занятых на ненормируемых работах, определяется вторым методом – *по нормам обслуживания*, численность ИТР и служащих – по штатному расписанию.

Точным и охватывающим все изменения числа работников на протяжении отчетного периода является показатель среднесписочной численности работников (Р):

а) за месяц

|  |  |
| --- | --- |
| Рср = | Сумма численности работников списочного состава за все календарные дни месяца |
| Календарное число дней месяца |

б) за год

Рср = (Р1 + Р2 + Р3 +...+ Р11 + Р12) / 12,

где Р1, Р2, Р3 ... Р11, Р12 – среднесуточная численность работников по месяцам.

Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров.

*Оборот кадров* – совокупность принятых на работу и выбывших работников в соответствии со среднесписочной численностью работников за определенный период.

Интенсивность оборота кадров определяется следующими коэффициентами:

* *общего оборота* (Ко) – отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период к среднесписочной численности работников:

Ко = (∑ Рп - ∑ Рув) / Рср

* *оборота по приему* (Кп) – отношение количества работников, принятых на предприятие за определенный период времени, к среднесписочной численности персонала за тот же период:

Кп = Рп × 100 / Рср

Производительность труда измеряется сопоставлением результатов труда в виде объема произведенной продукции с затратами труда, зависимости от прямого или обратного отношения этих величин чествует два показателя: *выработка и трудоемкость*.

*Выработка продукции* определяется отношением количествапроизводимой продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Q / Т).

В зависимости от единицы измерения объема производства различают три метода определения выработки: натуральный, стоимостный и трудовой.

*Натуральный метод* – самый простой и достоверный год, когда объем выработанной продукции исчисляется в натуральном выражении (тоннах, метрах, штуках и т.д.).

*Стоимостный метод* заключается в том, что показатель производительности труда определяется как соотношение произведенной продукции, выраженной в денежных единицах, к затратам рабочего времени.

*Трудовой метод* при научнообоснованных нормах точки характеризует динамику производительности труда. На рабочих местах, в бригадах, на производственных участках и в цехах при выпуске разнообразной незавершенной продукции производительность труда определяется в нормо-часах.

Под *трудоемкостью* продукции понимается сумма всех затрат труда на производство единицы продукции на данном предприятии (Т×Q).

По характеру и назначению затрат труда различают *нормированную, фактическую и плановую трудоемкость*.

По объему исчисления различают *трудоемкость на операцию, деталь, изделие, товарную и валовую продукцию.*

По месту приложения труда выделяют *трудоемкость заводскую, цеховую, участковую, бригадную и рабочего места.*

*Организация труда* – это методы наиболее рационального соединения рабочей силы со средствами производства, обеспечивающие рост производительности труда и способствующие сохранению здоровья работников.

Основными направлениями организации труда являются: разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда; организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров; организация и обслуживание рабочих мест; нормирование труда; организация оплаты труда; улучшение условий труда.

Организация труда включает в качестве необходимого составляющего элемента нормирование труда. Целью нормирования труда является определение необходимых затрат и результатов труда, установление соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования.

Нормирование труда на предприятии обеспечивает:

* определение плановой трудоемкости изготовления отдельных деталей, узлов и изделия в целом;
* расчет необходимой численности работников как по профессиям, так и по квалификации;
* оценку результатов труда, установление фондов заработной платы и материального поощрения;
* расчет производственных программ цехов, участков, групп, отдельных рабочих мест;
* определение количества необходимого оборудования.

Для нормирования труда используются нормативы и единые (типовые) нормы. На предприятиях рассчитываются (определяются) и устанавливаются нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, а также нормированные задания.

Основное место в нормированных материалах по труду отводится нормам времени.

*Норма времени* – продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ, состоящая из двух частей:*нормы подготовительно-заключительного времени*; *нормы штучного времени*.

Норму времени (Нвр) в целом можно представить как:

Нвр = Тз + Тв + Тоб + Тот + Тпт +Тп-з,

а норму штучного времени в виде:

Тш = Тз + Тв + Тоб + Тот + Тпт ,

где Тз – основное время,

Тв – вспомогательное время;

Тоб – время обслуживания рабочего места;

Тот– время на отдых и личные надобности работников;

Тпт– время перерывов по оргтехпричинам (регламентировано);

Тп-з – подготовительно-заключительное время.

Норма выработки определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником (бригадой) за определенное время:

Нвыр = Тд / Нв,

где Тд – действительный фонд рабочего времени, ч;

Нв – установленная норма времени на единицу продукции, ч.

*Норма обслуживания* – количество производственных объектов, (рабочих мест, единиц оборудования), которое работник соответствующей квалификации должен обслужить в течение единицы рабочего времени. Норма обслуживания рассчитывается по формуле:

Ноб = Тд / Тоб,

где Тд – действительный фонд рабочего времени, ч;

Тоб – установленная норма времени на обслуживание единицы оборудования, ч.

*Норма численности* (Нч) определяет численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимых для выполнения данного объема работ.

*Нормированное задание* устанавливает необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены рабочими или бригадой за данный отрезок времени.

*Норма управляемости* определяет количество работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

В нормировании труда применяются аналитические и суммарные методы. Аналитический метод базируется на предварительном анализе производственных возможностей рабочего места и определении необходимых затрат на каждый элемент и операцию в целом.

Аналитический метод имеет две разновидности:

* *аналитически-расчетный метод*, в соответствии с которым затраты времени вычисляются по заранее разработанным научно обоснованным отраслевым нормативам;
* *аналитически-исследовательский метод*, при использовании которого затраты времени на элемент операции и операцию в целом устанавливаются на основании непосредственных измерений этих затрат на рабочих местах.

При *суммарных методах* нормы устанавливаются без анализа конкретного трудового процесса и проектирования рациональной организации труда на основе опыта нормировщика (опытный метод) или на основе статистических данных о выполнении аналогичных работ (статистический метод).