

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Лекция №4: Трудовые ресурсы.

Рассматриваемые вопросы:

1. Сущность ресурсов предприятия;
2. Основные средства;
3. Оборотные средства;
4. **Трудовые ресурсы;**
5. Нематериальные активы.

Вопрос №4 Трудовые ресурсы.

Согласно Большому экономическому словарю, *трудовые ресурсы* — это экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности.

Данная многочисленная группа населения может быть разделена в соответствии с различными классификационными признаками, одним из которых может выступать структура (предприятие), в рамках которой индивид совершает трудовую деятельность.

Следовательно!

Трудовые ресурсы предприятия – это частный случай трудовых ресурсов. Под трудовыми ресурсами предприятия понимается совокупность работников, которые входят в его списочный состав. Трудовые ресурсы предприятия также известны как кадры или персонал. В кадровый состав предприятия входят не только люди, чьи отношения с предприятием регулируются юридически значимым договором найма, но и совладельцы предприятия, и его собственники.

Классификация трудовых ресурсов предприятия.

В первую очередь можно разделить кадровый состав *по сфере его участия в производственном процессе*, на промышленно-производственный и непромышленный. Первый занят производством и его обслуживанием, а второй занят в первую очередь в социальной сфере деятельности предприятия. Промышленно-производственный персонал может быть разделен следующим образом:

1. Рабочие:
 1. основные (занятые непосредственно в технологическом процессе);
 2. вспомогательные (занятые в обслуживании основных рабочих);
2. Руководители (директора, начальники подразделений, мастера, за исключением бригадиров) и специалисты;
3. Служащие (занятые подготовкой производства, учетом, контролем).

Классификация трудовых ресурсов предприятия.

Промыленно-производственный персонал также может быть подразделен *по численности*:

1. Списочная численность – численность всех работников, определенная на конкретную дату;
2. Явочная численность – фактическую численность занятых в производстве рабочих в течение суток;
3. Штатная численность (в непрерывном производстве) – численность превышающая явочную на количество рабочих, необходимых для подмены, для работы в выходные и праздничные дни (в прерывном равна явочной);
4. Среднесписочная численность – среднесписочный состав работников за определенный период.

Надо отметить, что численность – это количественная характеристика трудовых ресурсов предприятия. Качественной же характеристикой является уровень профессионализма и квалификации работника, относительно возложенных на него обязанностей. Данная характеристика также является одним из определяющих классификационных признаков.

Классификация трудовых ресурсов предприятия.

Уровень квалификации работника, т.е. уровень и совокупность его практических и теоретических навыков, позволяет определить сложность работы. В соответствии с данным признаком можно выделить:

1. Неквалифицированный персонал;
2. Малоквалифицированный персонал;
3. Квалифицированный персонал;
4. Высококвалифицированный персонал.

Трудовые ресурсы предприятия также могут быть классифицированы по разряду, полу, возрасту, отношению к собственности и т.д., однако для анализа, планирования, учета и управления персоналом приведенные выше классификации являются основополагающими.

Классификация трудовых ресурсов предприятия.

Под структурой трудовых ресурсов предприятия понимаются категории персонала и их удельный вес.

Ключевое отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в высоком уровне непредсказуемости работников, так как каждый из них может потребовать изменений условий труда, в отличие от оборотных активов и основных фондов.

Производительность труда.

Производительность труда – интенсивность труда, измеряемая количеством продукции, произведенной работником за единицу времени, или количеством рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции. Различают производительность индивидуального и общественного труда.

Производительность общественного труда – это затраты индивидуального и общественного труда (совокупность средств и предметов производства) в сфере материального производства. Определяется отношением валового национального продукта к среднегодовой численности рабочих, занятых в сфере материального производства. *Производительность индивидуального труда* определяется в подразделениях предприятия, в целом по предприятию, отрасли по выработке или трудоемкости.

Методы измерения (оценки) уровня производительности труда:

- 1. натуральный:* уровень производительности труда определяется делением объема производства в натуральном выражении на среднесписочную численность;
- 2. трудовой:* уровень производительности труда определяется делением трудоемкости продукции на количество продукции в натуральном выражении;
- 3. условно-приведенных единиц;*
- 4. стоимостной.*

Факторы роста производительности труда:

Факторы роста производительности труда – причины, под влиянием которых изменяются затраты труда на производство единицы продукции, оказание услуги.

Факторы роста производительности труда классифицируются по группам:

1. связанные с совершенствованием средств труда и улучшением их использования (внедрение новой техники, совершенствование технологий, модернизация оборудования, повышение уровня автоматизации и механизации производства, электрификация производства, улучшение использования орудий труда);
2. связанные с совершенствованием предметов труда и улучшением их использования (внедрение прогрессивного сырья, материалов, рациональное их использование и экономия, утилизация отходов, сокращение потерь);

Факторы роста производительности труда:

Факторы роста производительности труда классифицируются по группам:

3. связанные с развитием и воспроизводством рабочей силы и рациональным ее использованием (повышение общеобразовательного и экономического уровней, квалификации, сокращение потерь рабочего времени, рациональное использование свободного времени);
4. организационные: совершенствование общественных форм организации производства (специализация, кооперирование и т. д.); развитие производственных отношений; совершенствование хозяйственного механизма (социально-экономические условия); структурные сдвиги, связанные с изменением номенклатуры производства.

За счет первых двух групп производительность труда возрастает на 60–70%, за счет третьей и четвертой – на 30–40%.

Резервы:

Резервы – реальные возможности экономии труда за счет снижения трудоемкости продукции, сокращения потерь и непроизводительных затрат рабочего времени.

Резервы роста производительности труда – это неиспользованные возможности факторов, оказывающих влияние на изменение затрат труда при производстве продукции (работ, услуг).

Виды резервов (в зависимости от уровня управления):

1. **межотраслевые**: отражают возможности отдельных отраслей промышленности оказывать услуги другим отраслям по обеспечению роста производительности труда, которые могут быть реализованы при условии совершенствования организации и расширения централизованного производства инструмента, ремонта основного технологического оборудования и т. п.;
2. **отраслевые**: обусловлены расширением роли общественной организации производства, основанной на разделении труда (специализация), развитии производственных связей (кооперация), экономически оправданном укрупнении промышленных предприятий (концентрация), совершенствовании отраслевого планирования, управления и т. п.;

Резервы:

Виды резервов (в зависимости от уровня управления):

3. *межрегиональные;*

4. *региональные;*

5. *общеэкономические;*

6. *внутрипроизводственные*: обусловлены разработкой мероприятий по улучшению использования активной части основных производственных фондов и трудовых ресурсов, совершенствованию организации производства и труда, учета расхода и экономии материальных ресурсов, сокращению потерь рабочего времени.

Анализ использования рабочей силы.

В ходе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами проводят сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом и плановой численностью отчётного периода по всем классификационным группам. В процессе анализе изучается соотношение между группами и тенденции изменения этого соотношения.

Влияние изменения удельного веса основных рабочих в общей их численности на выработку продукции одним работающим определяется по формуле:

$$\Delta ГВ = (УД_1 - УД_0) \times ГВ_0$$

Где:

1. УД₁, УД₀ – удельный вес основных рабочих в общей их численности по базисному периоду и отчётному периоду;
2. СВ₀ – среднегодовая выработка одного работающего.

Сокращение вспомогательных рабочих может быть достигнуто за счёт концентрации и специализации вспомогательных работ: по наладке и ремонту оборудования, повышению уровня механизации и совершенствованию труда этих рабочих.

Выработка:

Выработка – количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени. Она отражает уровень производительности труда в стоимостном выражении. Показатели выработки выступают в качестве обобщающих показателей оценки производительности труда:

1. среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим;
2. среднегодовая выработка на одного работающего в стоимостном выражении.

Среднегодовая выработка продукции одним работающим (ГВ):

$$ГВ = \frac{ТП}{Ч}$$

Где:

1. ТП – объём товарной продукции в стоимостном выражении;
2. Ч – численность работающих.

Факторная модель:

$$ГВ = \frac{Ч_p}{Ч} \times \frac{ТП}{Ч_p} = \frac{Ч_p}{Ч} \times \frac{\text{чел. дни.}}{Ч_p} \times \frac{\text{чел. часы.}}{\text{чел. дни.}} \times \frac{ТП}{\text{чел. часы.}}$$

Где:

1. $Ч_p/Ч$ – удельный вес рабочих в общей численности работающих (УД);
2. $ТП/Ч_p$ – выработка одного рабочего;
3. $\text{чел. дни.}/Ч_p$ - продолжительность рабочего периода;
4. $\text{чел. часы.}/\text{чел. дни.}$ - продолжительность рабочего дня;
5. $ТП/\text{чел. часы.}$ - среднечасовая выработка.

Трудоёмкость.

Трудоёмкость – затраты рабочего времени на единицу или весь объём изготовленной продукции.

Трудоёмкость продукции определенного вида в натуральном выражении является частным показателем производительности труда.

Расчет трудоемкости:

$$TE = \frac{\Phi RB_{\text{и}}}{VBP_{\text{и}}}$$

Где:

1. Фонд рабочего времени на изготовление *i*-го вида изделий;
2. Количество изделий одного наименования в натуральном выражении.

Выделяют следующие виды трудоемкости:

По характеру и назначению затрат:

- 1. Нормируемая трудоемкость* (нормируемые затраты труда на изготовление изделий или выполнение определенного объема работ, устанавливаемые для всех видов трудоемкости по действующим нормам времени (выработки), нормам обслуживания и др. норм);
- 2. Фактическая трудоемкость* (действительные затраты труда на изготовление единицы изделия, объема работ);
- 3. Плановая трудоемкость* (затраты труда на изготовление изделия или выполнение определенного объема работ, установленные с учетом их снижения в планируемом периоде).

Выделяют следующие виды
трудоемкости:

По месту приложения труда:

- 1. Заводская трудоемкость;*
- 2. Цеховая трудоемкость;*
- 3. Участковая трудоёмкость;*
- 4. Трудоемкость рабочего места.*

Выделяют следующие виды трудоемкости:

По объекту исчисления:

- 1. Трудоемкость на операцию;*
- 2. Трудоемкость на деталь;*
- 3. Трудоемкость на изделие;*
- 4. Трудоемкость на товарную продукцию;*
- 5. Трудоемкость на валовую продукцию.*

Выделяют следующие виды трудоемкости:

По составу затрат:

1. ***Технологическая трудоемкость*** (содержит затраты труда основных рабочих, осуществляющих непосредственное технологическое воздействие на предмет труда в процессе изготовления продукции);
2. ***Производственная трудоемкость*** (включает затраты труда основных и вспомогательных рабочих на изготовление единицы продукции или соответствующего объема выпуска);
3. ***Трудоемкость обслуживания производства*** (характеризует затраты труда вспомогательных рабочих, обеспечивающих техническое и организационное обслуживание основных средств производства и предметов труда);
4. ***Трудоемкость управления производством*** (определяет затраты труда руководителей и специалистов, создающих соответствующие требованиям рынка организационно-управленческие и социально-экономические условия для производства и продажи выпускаемой продукции);
5. ***Полная трудоемкость.***

Преимущества показателя трудоемкости продукции перед показателем выработки:

1. Он устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами;
2. Он позволяет сопоставлять затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и участках предприятия;
3. Исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по организационной структуре производства.

Задача №4.1

На заводе ОАО МЗ «Арсенал» среднесписочная численности сотрудников в 2013 составляла 3 250 чел., а в 2014 году - 3 080 чел., при этом число рабочих в общей массе в 2013 году было 2 856 чел., а в 2014 году – 2 803 чел.. Объем товарной продукции за 2013 год составил 5 115 564 тыс.руб., а за 2014 год – 5 357 007 тыс. руб.. При этом в 2013 году завод выпустил 5 экструзионных установок РЗ-КЭД-88, а в 2014 году 6. Фонд рабочего времени на изготовление установок составлял в 2013 году 3 017 часов, а в 2014 году, за счет оптимизации технологии, он составил всего 2 881 час. Рассчитайте динамика факторов выработки и динамику трудоемкости за 2014 год. Определите влияние изменения удельного веса основных рабочих в общей их численности на выработку продукции одним работающим в 2014 году.

Решение.

<i>№</i>	<i>Название показателя</i>	<i>2013 год</i>	<i>2014 год</i>	<i>Изменение</i>
1.	Удельный вес рабочих в общей численности работающих	$УД = \frac{2\,856}{3\,250} = 0,88$	УД = 0,91	+0,03
2.	Выработка одного рабочего	$ГВ_{\text{раб}} = \frac{5\,115\,564}{2\,856} = 1\,791$	ГВ _{раб} = 1 911	+121
3.	Среднегодовая выработка продукции одним работающим	ГВ = 0,88 × 1 791 = 1 578,08	ГВ = 1 739,01	+160,93
4.	Трудоемкость производства экструзионной установки РЗ-КЭД-88	$T = \frac{3\,017}{5} = 603,4$	T = 480,17	-123,23
5.	Влияние изменения удельного веса основных рабочих в общей их численности на выработку продукции одним работающим	$\Delta СВ = (0,91 - 0,88) \times 1\,578,08 = 47,3432$		

Показатели движения рабочей силы.

Ответственным этапом в анализе использования предприятия кадрами является изучение движения рабочей силы. Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе коэффициентов. В ходе анализа тщательному изучению подвергают причины выбытия работников за нарушение трудовой дисциплины, т. к. это часто связано с нерешёнными социальными проблемами.

Коэффициент оборота по приему.

Коэффициент оборота по приему (K_n) -
характеризует удельный вес принятых работников
за период:

$$K_n = \frac{\text{Количество принятых работников}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$$

Коэффициент оборота по выбытию.

Коэффициент оборота по выбытию (Кв) - характеризует удельный вес выбывших за период работников:

$$K_{\text{в}} = \frac{\text{Количество выбывших работников}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$$

Коэффициент текучести кадров.

Коэффициент текучести кадров (КТ) -
характеризует уровень увольнения работников по
отрицательным причинам:

$$K_T = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию + нарушения трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$$

Коэффициент постоянства кадров.

Коэффициент постоянства кадров ($K_{\text{пост}}$) - характеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде (году, квартале):

$$K_{\text{пост}} = 1 - K_{\text{в}}$$

Задача №4.2

На предприятии ОАО МЗ «Арсенал» среднесписочная численность сотрудников в 2013 составляла 3 250 чел., а в 2014 году - 3 080 чел.. Количество принятых работников в 2013 составило 50 чел., а в 2014 году – 180 чел.. Количество выбывших работников в 2013 составило 173 чел., а в 2014 году – 350 чел.. Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины в 2013 составило – 103 чел., а в 2014 году – 321 чел. Определите динамику показателей движения рабочей силы.

Решение.

<i>№</i>	<i>Название показателя</i>	<i>2013 год</i>	<i>2014 год</i>	<i>Изменение</i>
1.	Коэффициент оборота по приему	$K_{\text{пр}} = \frac{50}{3\,250} = 0,015$	$K_{\text{пр}} = 0,058$	+0,043
2.	Коэффициент оборота по выбытию	$K_{\text{в}} = \frac{173}{3\,250} = 0,053$	$K_{\text{в}} = 0,11$	+0,057
3.	Коэффициент текучести кадров	$K_{\text{т}} = \frac{173}{3\,250} = 0,032$	$K_{\text{в}} = \frac{173}{3\,250} = 0,1$	+0,068
4.	Коэффициент постоянства кадров	$K_{\text{пост}} = 1 - 0,053 = 0,947$	$K_{\text{пост}} = 0,89$	-0,057

Анализ использования рабочего времени.

Выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного на производство труда, определённого количеством рабочего времени. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на предприятии. Анализ использования рабочего времени осуществляется на основе баланса рабочего времени.

Основные составляющие баланса:

- 1. **Календарный показатель** - $T_K = 365$ дней
 - 2. **Номинальный (режимный) показатель** - $T_{НОМ} = T_K - t_{ВЫХ}$
 - 3. **Явочный показатель** - $T_{ЯВ} = T_{НОМ} - t_{НЕЯВ}$
 - 4. **Полезный фонд рабочего времени** - $T_{П} = T_{ЯВ} \times (t - t_{ВП})$
- Где:
- 1. $t_{ВЫХ}$ – время выходных и праздничных дней;
 - 2. $t_{НЕЯВ}$ – дни неявок: отпуска, по болезни, по решению администрации, прогулы и т.д.;
 - 3. t – номинальная продолжительность рабочего времени;
 - 4. $t_{ВП}$ – время внутрисменных простоев и перерывов в работе, сокращённых и льготных часов.

Как оценивать?

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Задача №4.3

На предприятии ОАО МЗ «Арсенал» в 2014 году совокупное время выходных и праздничных дней составило 113 дней, а средняя величина неявок составила 37 дней. Номинальная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, а среднее время внутрисменных простоев и перерывов в работе, сокращённых и льготных часов составило 2,5 часа. Составьте баланс рабочего времени за 2014 год.

Решение.

<i>№</i>	<i>Название показателя</i>	<i>2014 год</i>
1.	Календарный показатель	$T_K = 365$ дней
2.	Номинальный (режимный) показатель	$T_{НОМ} = 365 - 113 = 252$
3.	Явочный показатель	$T_{ЯВ} = 252 - 37 = 215$
4.	Полезный фонд рабочего времени	$T_{П} = 215 \times 8 - 2,5 \times 8 = 1\,182,5$

Спасибо за внимание!