

## Лекция 1.1. Общие понятия анализа трудовых показателей

*Настоящая лекция посвящена изучению теоретических аспектов проведения анализа трудовых показателей. Анализ позволяет выявить условия и определить средства, способствующие развитию производства, сохранению и повышению научно-производственного и кадрового потенциала организации.*

Важнейшими социально-трудовыми показателями на предприятиях в условиях рыночных отношений являются обеспечение полной занятости трудовых ресурсов и высокой продуктивности труда, создание нормальных условий для работы персонала и повышение уровня оплаты труда, достижение надлежащего экономического роста и качества жизни работников. В осуществлении данных экономических целей главную роль призваны играть трудовые ресурсы.

**К трудовым ресурсам** относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

**Персонал предприятия** представляет собой совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей. В условиях рынка необходимый профессионально-квалификационный состав работников каждого предприятия формируется с учетом действующих на рынке труда и производства законов спроса и предложения.

На предприятиях, организациях и фирмах различных форм собственности принято всех работников подразделять на **две группы**: промышленно-производственный и непромышленный персонал. В состав промышленно-производственного персонала входят рабочие, инженерно-технические работники и служащие, а также ученики. Предусматривается также подразделение работников этой категории на административно-управленческий и производственный персонал. К непромышленному персоналу обычно относят работников, занятых в транспортном хозяйстве, жилищно-коммунальном обслуживании, сфере социального обеспечения и других непромышленных подразделениях.

В последние годы все большее распространение получила практика подразделения персонала предприятия *в зависимости от выполняемых функций на три основные категории*: руководители, специалисты и исполнители.

**В зависимости от частных признаков выделяются различные виды труда, которые можно классифицировать:**

***По способу осуществления:***

- $\frac{3}{4}$  умственный (труд, который требует интеллектуального напряжения, где преимущественно используются духовные и психические силы человека);
- $\frac{3}{4}$  физический (используется преимущественно физическая сила мускулов);

***По конечному результату труда:***

- $\frac{3}{4}$  затраченный на производство товаров;
- $\frac{3}{4}$  связанный с выполнением общественно полезных услуг и созданием духовных ценностей;

***По степени сложности:***

- $\frac{3}{4}$  сложный (требует специальных знаний, более высокого образования и соответствующего опыта, предполагает большую интеллектуальную активность человека в процессе труда);
- $\frac{3}{4}$  простой (не требует продолжительной подготовки или высшего образования и значительного интеллектуального напряжения);

***По степени творчества:***

- $\frac{3}{4}$  творческий (требует принятия нестандартных решений, творческого подхода, предполагает создание новой продукции в духовной сфере);
- $\frac{3}{4}$  нетворческий (характеризуется отсутствием или наличием незначительного объёма творческих функций).

Создание нормальных условий труда на всех рабочих местах служит основой высокой трудовой отдачи персонала различных категорий. Работоспособность человека и результаты его труда определяются множеством взаимосвязанных факторов, среди которых на одно их первых мест выступают условия труда, его тяжесть и интенсивность, характеризующие в конечном счете затраты и результаты труда. Поэтому рациональное использование труда, управление персоналом должно предусматривать создание на всех предприятиях с различными формами собственности, в каждом трудовом процессе соответствующих условий для оптимального расходования рабочей силы, то есть умственных, физических и предпринимательских способностей работников.

Различия между отдельными видами труда относительны. Так, при выполнении физического труда человек использует определённые знания, а всякий умственный

труд требует физического напряжения. По мере усложнения труда усиливается и его творческий характер, возрастает доля операций по генерированию новой информации, происходит интеллектуализация производительного труда. Современный труд, как правило, представляет собой труд коллективов, где производители связаны между собой потоками предметов труда и информации.

**Классификацию работников на предприятии можно проводить по ряду признаков:**

***По признаку участия в производственной деятельности:***

- промышленно-производственный персонал (ППП) – это численность работников промышленного предприятия, занятых производством продукции, оказанием услуг, а также занятых во вспомогательных видах деятельности (подразделениях материально-технического обеспечения и сбыта, транспортных, управленческих и др.);
- непромышленный персонал непромышленных организаций и подразделений предприятия, занятый неосновной деятельностью (работники детских садов, домов культуры и т.д., находящиеся на балансе предприятия).

***По признаку выполняемых функций:***

1. **рабочие** (работники, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, оказанием услуг, погрузо-разгрузочными с складскими работами, уходом за оборудованием и т.д.

*Рабочие в свою очередь классифицируются:*

- основные (рабочие, непосредственно занятые изготовлением продукции - станочники, сборщики, операторы автоматических установок и т.д.);
- вспомогательные (рабочие, которые обслуживают трудовые процессы, выполняемые основными рабочими - наладчики оборудования, ремонтники, складские рабочие, а также уборщики, гардеробщики, курьеры и т.д.);

2. **служащие** (работники, выполняющие административно-управленческие, инженерно-технические, учётно-экономические и хозяйственные функции), в состав которых входят:

а) руководители (выполняют функции управления): линейные (генеральный директор, директор, их заместители, начальники цехов и их заместители, мастера, бригадиры) и функциональные (руководители финансовых служб и их заместители), а также главные специалисты (главный экономист, главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный конструктор, а также их заместители и помощники);

б) специалисты – работники, занятые в функциональных службах (управлениях, отделах, секторах) инженерно-техническими, экономическими и другими работами, требующими специальных знаний, - инженеры, конструкторы, механики, экономисты,

юристы и т.п., а также специалисты в цехах и на участках, например, техники, распределители работ и т.п.;

в) другие служащие, которые осуществляют подготовку и оформление документации, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание (секретари, делопроизводители, табельщики, кассиры и др.).

**Анализ трудовых ресурсов** – один из основных разделов анализа работы предприятия. Достаточная обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства.

**Основными задачами анализа трудовых ресурсов являются:**

- объективная оценка использования рабочей силы, рабочего времени, производительности труда;
- определение факторов и количественное влияние их на изменение трудовых показателей;
- выявления резервов более полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью, при этом необходимо анализировать и качественный состав по квалификации. Для специалистов и служащих уровень их квалификации определяется, исходя из уровня специального образования, от результатов аттестаций, для рабочих исходным показателем квалификации является тарифный разряд. Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ сравниваются средние тарифные разряды, рассчитанные как средневзвешенные по количеству рабочих данного тарифного разряда. Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового и ниже среднего тарифного разряда работ, то это влияет на качество выпускаемой продукции. Если он наоборот, выше среднего тарифного разряда, то рабочим за менее квалифицированную работу необходимо производить доплату по тарифу.