

ЛЕКЦИЯ

Тема : Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал предприятия.

1. Трудовые ресурсы (персонал) предприятия, его классификация.
2. Трудовой потенциал предприятия.

Вопросы для самоконтроля

1. Трудовые ресурсы (персонал) предприятия, его классификация

Основными факторами производства на предприятии являются: средства труда, предметы труда и кадры. Основная роль принадлежит кадровому потенциалу на предприятии. Именно кадры играют ведущую роль в производственном процессе, именно от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом.

Трудовые ресурсы – это часть населения трудоспособного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве. К трудовым ресурсам относят как занятых, так и потенциальных работников.

Рабочая сила – это способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется показателями здоровья, образования и профессионализма.

Человеческий капитал – совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами считаются здоровье, природные способности, образование, профессионализм и мобильность.

Персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) - это совокупность работников, входящих в его списочный состав.

Все работники предприятия делятся на две группы:

- *промышленно-производственный персонал*, занятый производством и его обслуживанием. К нему относятся все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций и лабораторий, находящихся на балансе предприятия; заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств предприятия;

- *непромышленный персонал*, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия. К нему относятся работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочие, руководители, специалисты и технические исполнители (служащие).

- *Рабочие* – это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов и т.п. К ним также относятся уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники.

В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, делятся на основных (производящих продукцию) и вспомогательных (обслуживающих технологический процесс).

- *Руководители* – работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители. Они подразделяются на линейных, возглавляющих относительно обособленные подразделения, и функциональных, возглавляющих функциональные отделы и службы (например, начальник цеха и начальник отдела кадров).

- *Специалисты* – работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

- *Технические исполнители (служащие)* – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия. В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия - определенный вид деятельности (занятий) человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения.

Специальность - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист-плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудоустройство в рамках профессии экономиста. Или: слесарь-наладчик, слесарь-монтажник, слесарь-сантехник в рамках рабочей профессии слесаря.

Квалификация - степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией **кадровой политики**, основными целями которой являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы и менеджеры: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел технического обучения, управляющие (директора, менеджеры) персоналом.

2. Трудовой потенциал предприятия

Трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

Компоненты трудового потенциала:

- 1) здоровье. Потери рабочего времени из-за болезни и травмы. Затраты на обеспечение здоровья персонала;
- 2) нравственность и умение работать в коллективе. Потери от конфликтов;
- 3 творческий потенциал. Количество изобретений, патентов, предприимчивость;
- 4) активность;
- 5) организованность. Потери от нарушения дисциплины. Исполнительность;
- 6) образование. Затраты на повышение квалификации персонала;
- 7) профессионализм. Качество продукции, потери от брака;
- 8) ресурсы рабочего времени. Количество сотрудников, количество часов работы за год на 1 сотрудника.

Термин «потенциал» в широком смысле означает источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели, а также возможности отдельного лица, общества в определенной области. Поскольку существует определенная иерархия возможностей субъектов рынка труда, то понятие «трудовой потенциал» следует рассматривать на трех уровнях: страны (региона), субъекта хозяйствования, индивидуума (работника).

Райзберг Б.А. приводит следующее определение: **«Трудовой потенциал страны, региона, предприятия — располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками»**. Соответственно, в данной трактовке заложено наличие количественных и качественных показателей, которые позволяют выявлять

количественные характеристики трудовых ресурсов страны (региона) на международном, региональном, республиканском рынке труда.

Трудовой потенциал организации составляет некоторое множество (совокупность) трудоспособных работников, которые могут трудиться в организации при наличии необходимых организационно-технических условий.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности). Именно он и есть та основа, которая позволяет сформировать трудовые потенциалы более высоких иерархических уровней.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупную способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, - с другой.

Основные характеристики трудового потенциала

Трудовой потенциал работника включает:

- ✓ психофизиологический потенциал (способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность и т. п.);
- ✓ квалификационный потенциал (объем, глубина и разносторонность
- ✓ общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих
- ✓ способность работника к труду определенного содержания и сложности и т. п.);
- ✓ личностный потенциал (уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда и т. п.).

Степень использования трудового потенциала работника зависит от степени взаимного согласования в развитии потенциалов различных структурных уровней.

В общих чертах суть управления персоналом через оценку его потенциала сводится к решению трех взаимосвязанных задач:

- ☐ к формированию таких производительных способностей человека,
- ☐ которые наиболее полно соответствовали бы требованиям, предъявляемым к качеству рабочей силы конкретным рабочим местом;
- ☐ к созданию таких социально-экономических и производственнотехнических условий, при которых происходило бы максимальное использование способностей работников к данному труду;
- ☐ эти процессы не должны причинять ущерб организму и интересам личности трудящегося.

Структура трудового потенциала организации представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений

между ними. Или как сложное и многоструктурное социально-экономическое образование, трудовой потенциал организации включает в себя следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

В отличие от трудовых ресурсов, объединяющих всех работников, обладающих общей способностью к труду, к кадрам относят только ту их часть, которая обладает профессиональной способностью к труду, т.е. имеет профессиональную подготовку. Таким образом, величина численности трудовых ресурсов организации больше «кадров» на часть, которую составляют неквалифицированные и малоквалифицированные работники.

Кадровая составляющая трудового потенциала включает:

- ☐ профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие
- ☐ профессиональную компетентность (квалификационный потенциал);
- ☐ познавательные способности (образовательный потенциал).

Профессиональная структура коллектива формируется под влиянием изменений в характере и содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение и повышение функционального содержания трудовых операций. Она выступает как своего рода система требований, предъявляемых к трудовому потенциалу, реализуемая через набор рабочих мест.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает прежде всего изменения в его личностной составляющей.

Совершенствование кадровой составляющей трудового потенциала включает профессиональную ориентацию, прием и расстановку кадров; повышение содержательности труда работников; адаптацию молодежи и вновь принятых работников на предприятии; повышение образовательного, профессионального и квалификационного уровня кадров и их продвижению на производстве; расширению работы по переподготовке работников.

Организационная составляющая трудового потенциала определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности. С этой точки зрения она непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала, так как сама возможность дисбаланса в системе «трудовой потенциал организации - трудовой потенциал работника - рабочее место» заложена в используемых на практике принципах принятия и реализации управленческих решений.

Организационная составляющая трудового потенциала организации определяет также напряженность (интенсивность) использования индивидуальных трудовых потенциалов в течение регламентированного рабочего времени.

Таким образом, качество потенциала - понятие относительное. Оно раскрывается при помощи совокупности признаков: демографических, медикобиологических, профессионально-квалификационных, социальных, психофизиологических, идейно-политических и нравственных.

Глубокая структуризация трудового потенциала позволяет рассматривать его как параметр, обуславливаемый непрерывными изменениями в составе самих работников и в технологическом способе производства, показать соотношения источников экстенсивного и интенсивного роста трудового потенциала.

Все это дает основу для разработки модели трудового потенциала в форме результирующего взаимодействия большего числа факторов, приведенных к общему основанию.

Методические подходы к оценке трудового потенциала

Выделяют следующие задачи оценки трудового потенциала организации:

- установление степени обеспеченности организации трудовыми ресурсами, укомплектованности штатов;
- изучение качественного состава кадров (обеспеченность специалистами с высшим и средним специальным образованием, стаж работы, в том числе в данной организации, возраст и т.п.);
- изучение эффективности использования рабочего времени; режима труда и отдыха и т.д.;
- изучение движения рабочей силы и текучести кадров;
- выявление резервов и условий их реализации по повышению эффективности использования персонала организации;
- разработку оптимальных управленческих решений по развитию персонала организации.

Трудовой потенциал организации характеризуется определенными количественными, качественными и структурными характеристиками, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

- ✓ среднесписочная численность работников организации и (или) его внутренних подразделений за определенный период;
- ✓ удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников организации;
- ✓ темпы роста (прироста) численности работников организации за определенный период

- ✓ удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников организации;
- ✓ средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов организации;
- ✓ списочная и явочная численность работников организации и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий групп на определенную дату;
- ✓ текучесть кадров;
- ✓ фондовооруженность труда работников и (или) рабочих в организации.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляют собой трудовые ресурсы?
2. На какие группы делятся все работники предприятия и чем они характеризуются?
3. Какие категории производственно-промышленного персонала различают по характеру выполняемых функций?
4. Какие выделяют компоненты трудового потенциала?
5. Что представляет собой трудовой потенциал по мнению Райзберга Б.А.?
6. Каковы основные характеристики трудового потенциала?
7. Перечислить, какими абсолютными и относительными показателями характеризуется трудовой потенциал организации?