2.4. Трудовые ресурсы предприятия и производительность труда

Трудовые ресурсы – это совокупность наемных работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием, а также работающие собственники организации, получающие на предприятии (фирме) заработную плату.

Количественная оценка трудовых ресурсов основывается на следующих основных показателях:

1) **Списочная численность** является моментным показателем и определяется на конкретную дату с учетом принятых и исключая уволенных в этот день работников. В списочную численность работников включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работавшие собственники организаций, получавшие заработную плату в данной организации. Не включаются в списочную численность работники:

а) принятые на работу по совместительству из других организаций;

б) выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера (далее – ГПХ);

в) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы и пр.

2) **Несписочная численность** – это физические лица, которым были произведены выплаты за выполнение работ, оказание услуг по договорам гражданско-правового характера, а также без заключения трудовых или гражданско-правовых договоров

3) **Средняя численность работников** – расчетных показатель, который исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца (с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. При этом численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. При наличии двух или более выходных или праздничных (нерабочих) дней подряд численность работников списочного состава за каждый из этих дней принимается равной численности работников списочного состава за рабочий день, предшествовавший выходным и праздничным (нерабочим) дням.

В расчет данного показателя включают как сотрудников по трудовым договорам, так и внешних совместителей и работников по договору ГПХ.

4) **Среднесписочная численность работников за отчетный период** – это расчетный показатель, который используется для расчета производительности труда и предоставляется в налоговые органы. Он показывает среднее число работников, которые работали на предприятии в течение квартала или года. Рассчитывается аналогичным способом, как и средняя численность, но с учетом определенных особенностей, регламентированных рядом нормативных актов Росстата.

В среднесписочной численности учитываются сотрудники по трудовым договорам, но не включаются: внешние совместители, неработающие сотрудники в декрете, сотрудники в учебном отпуске.

Таким образом, показатель «средняя численность» шире показателя «среднесписочной численности».

5) **Структура персонала предприятия** – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий.

6) **Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами** основывается на анализе:

– соответствия фактической списочной численности штатному расписанию.

– динамики численности;

– состава и структуры персонала.

Структуру персонала изучают последующим признакам:

1 Должности, выделяемые согласно штатному расписанию.

2 Категории работающих, выделяемые согласно характеру трудовых функций:

– руководители – работники, осуществляющие функции управления предприятием;

– специалисты – работники, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические, административные и другие функции. К ним относятся: экономисты, инженеры, технологи, юристы, инспекторы по кадрам, бухгалтеры и др.;

– служащие (технические исполнители) – работники, осуществляющие финансово-расчетные функции, подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание и другие функции. К ним относятся секретари, табельщики, кассиры, экспедиторы и др.;

– рабочие – это работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных

услуг. Рабочие подразделяются на основных, непосредственно связанных с производством продукции, и вспомогательных, связанных с обслуживанием производства;

3 Стаж работы (по общему стажу: до 16 лет; 16 – 20 лет; 21 – 25; 26-30 лет и т.д.; по стажу работы в данной организации: до 1 года; от 1 до 3 лет; от 3 до 10 лет; свыше 10 лет).

4 Возраст и пол (принято выделять четыре основные возрастные группы: это молодежь 16-29 лет; лица среднего возраста 30-49 лет; лица предпенсионного возраста – мужчины 50-59 лет, женщины 50-54 лет; лица пенсионного возраста – мужчины 60 лет и старше и женщины 55 лет и старше).

5 Уровень образования (высшее образование, незаконченное высшее, средне – специальное, среднее общее, неполное среднее).

6 Профессия, специальность и квалификации (*профессия* – вид трудовой деятельности, требующей определенной подготовки; *специальность* – вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков; *квалификация* – это мера владения работниками профессии, которая отражается в квалификационных разрядах).

7 Длительность периода найма на работу. Наемные работники подразделяются на подгруппы:

– постоянны работники;
– временные работники;
– сезонные работники;
– работники, нанятые на случайные работы.

Структурные сдвиги в численности персонала изучаются по таким признакам, как стаж работы, возраст, уровень образования и пр. изучаются только в динамике, так как в штатном расписании информация в данных разрезах отсутствует.

При оценке результатов анализа позитивно оценивается повышение удельного веса:

– основных рабочих;
– работников с высшим профильным образованием;
– работников со стажем работы свыше 3 лет в возрасте от 30 до 49 лет.

При анализе структуры работников по образовательному уровню важно изучить соответствие лиц, имеющих высшее и среднетехническое образование профилю их работы. Это изучение основывается на расчете и

изучении в динамике **коэффициента профильного/профессионального соответствия**, характеризующего долю трудовых ресурсов, имеющих образование по профилю профессиональной деятельности. Расчет: число лиц, имеющих диплом о профильном профессиональном образовании к общей списочной численности работников. Должен быть равен 1 ед.

7) **Оценка движения рабочей силы** основана на применение следующей системы аналитических показателей:

– *коэффициент оборота по приему* ($К_п$) – отношение количества принятых к среднесписочной численности работников;

– *коэффициент оборота по увольнению* ($К_у$) – отношение количества уволенных (по всем причинам) к среднесписочной численности работников;

– *коэффициент общего оборота рабочей силы* ($К_{общ}$) – отношение суммы количества принятых и уволенных к среднесписочной численности работников (либо сумма коэффициентов приема и увольнения);

– *коэффициент текучести* ($К_т$) – отношение количества уволенных по неуважительным причинам и собственному желанию к среднесписочной численности работников;

– *коэффициент постоянства/стабильности состава (*$К_{пост}$) – отношение количества работников, состоящих в штате более одного года (проработавших весь год), к среднесписочной численности работников.

Желательно, чтобы коэффициент текучести стремился к 0, а стабильности – к 1,0. Особое внимание при анализе следует уделить увольнениям по неуважительным причинам, к основным из которых относятся увольнения за нарушения трудовой дисциплины и по собственному желанию.

8) **Оценка эффективности использования трудовых ресурсов**. Данная экономическая задача решается на основе расчета показателей производительность труда, исходя из стоимостного и натурального подходов.

В первом случае рассчитываются следующие показатели, характеризующие производительность труда:

Средняя за анализируемый период производительность труда (выработка) одного работающего (ПТ):

$$ПТ = В / ч . \qquad (17)$$

Средняя за анализируемый период производительность труда (выработка) одного рабочего ($ПТ_{раб}$):

$$ПТ_{раб} = В / \bar{ч}_{раб,} \quad (18)$$

где $\bar{ч}_{раб}$ – среднесписочная численность рабочих.

В ходе изучения эффективности использования трудовых ресурсов осуществляют **сопоставление динамики производительность труда одного работающего и средней заработная плата одного работающего.** Для этого считают следующие показатели.

Коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и реальной заработной платы ($К_{соотн}$, %) – относительная величина, показывающая, на сколько процентов (или во сколько раз) относительный прирост производительности труда отличается от относительного прироста заработной платы.

Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы рассчитывается по формуле (19).

$$К_{соотн} = ТР_{ПТ}/ТР_{ЗП\ срг} \cdot 100\% \quad (19)$$

где $ТР_{ПТ}$ – темп роста производительности труда, %;

$ТР_{ЗП\ срг}$ – темп роста среднегодовой реальной заработной платы одного работающего,%.

Среднегодовая заработанная плата одного работающего (*ЗПсрг*) определяется по формуле (20).

$$ЗП_{срг} = ФЗП_{нач}/ч, \quad (20)$$

где $ФЗП_{нач}$ – фонд начисленной заработанной платы работникам списочного состава за весь отчетный период, приведенный к реальной с посредством специальных коэффициентов (индексов).

Для признания динамики реальной заработанной платы обоснованной с экономической точки зрения необходимо, чтобы значение соотношение темпов роста производительности труда и реальной заработной платы было более 100%. Выполнение этого условия будет характеризовать собой формирование относительной экономии фонда оплаты труда, что создает позитивные предпосылки для относительного сокращения расходов предприятия.

Результаты, полученные на основе вышеуказанного расчета (формула (21)), характеризуют величину *опережения или отставания темпов роста производительности труда* ($\Delta К_{соотн}$), которая определяется на основании формулы (29)

$$\Delta К_{соотн} = \Delta К_{соотн} - 100\%. \quad (21)$$

Для оценки ситуации следует учитывать, что если:

– значение $\Delta К_{соотн} > 0$, то это указывает на опережение темпов роста производительности труда, что оценивается положительно;

– значение $\Delta К_{соотн} < 0$ – на отставание (является признаком не эффективного использования фонда оплаты труда).