

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы состава трудовых ресурсов предприятия, необходимость их классификации по определенным признакам.

Различают понятия «трудовые ресурсы предприятия» и «персонал предприятия».

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, формирование, профессия, специальность, квалификация, списочная численность.

Organization and rationing of labor.

Abstract: The article deals with the issues of the composition of the company's labor resources, the need to classify them according to certain characteristics. Distinguish between the concepts of "human resources of the enterprise" and "personnel of the enterprise". The ratio of employees by category characterizes the structure of the company's workforce.

Keywords: labor resources, formation, profession, specialty, qualification, list number.

Трудовые ресурсы предприятия или, иными словами, персонал представляют собой совокупность физических лиц, находящихся с предприятием в отношениях найма, регулируемых договором.

Именно от качества трудовых ресурсов зависят во многом конкурентоспособность предприятия, результаты его деятельности в целом.

Степень подготовленности персонала, его квалификация, дисциплина, способность к обучению во многом определяют успех или неудачу. Это своего рода потенциал, использование которого должно быть продуманным и максимально эффективным. Ведь только персонал, в отличие от ресурсов предприятия другого вида, может потребовать изменения условий труда или зарплаты. Только люди могут добровольно расторгнуть трудовой договор и уволиться по собственному желанию, повлияв тем самым на производственный успех.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли.

Сущность трудовых ресурсов заключается в том, что они выражают общественные отношения, складывающиеся по поводу их формирования, распределения и использования в общественном производстве.

Для изучения состава трудовых ресурсов предприятия, их необходимо классифицировать по определенным признакам.

Различают понятия «трудовые ресурсы предприятия» и «персонал предприятия».

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия.

В зависимости от характера и сложности выполняемых работ персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия – род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта.

Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист по финансовой работе, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по сбыту, экономист по материально-техническому снабжению в рамках профессии экономиста. Или: слесарь-наладчик, слесарь-монтажник, слесарь-сантехник в рамках рабочей профессии слесаря.

Квалификация – уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.)

Документ, в котором отражается требуемая численность работников является **штатным расписанием**, которое предусматривает перечень должностей, численность работников по каждой должности, должностной оклад или тарифную ставку, надбавки и фонд заработной платы по окладам и тарифным ставкам. Штатное расписание составляется отдельно по каждому структурному подразделению предприятия.

Для характеристики трудового потенциала предприятия используется целая система показателей. Количественная характеристика персонала измеряется в первую очередь такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность – это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников. В списочный состав включаются все принятые на постоянную, сезонную или временную работу со дня зачисления на работу. Причем, в списочном составе учитываются как фактически работающие, так и временно не работающие. Например, находящиеся в очередных, дополнительных или учебных отпусках, не явившиеся на работу по болезни и т.д. Но в данный состав не включаются работники, привлеченные для работ по трудовому соглашению и направленные предприятием на учебу с отрывом от производства.

Списочная численность работников в среднем за отчетный месяц (среднемесячная численность) исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая государственные праздники, праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

В связи с приемом и увольнением списочная численность работников предприятия постоянно меняется. Поэтому, для упрощения практических расчетов, используется формула перевода явочной численности в списочную:

$$Ч_{сп} = Ч_{яв} \times К_{сп}, \text{ где}$$

$Ч_{сп}$ – численность списочная, чел.; $Ч_{яв}$ – численность явочная, чел.; $К_{сп}$ – коэффициент приведения явочной численности к списочной. Он определяется путем деления номинального количества дней работы предприятия на фактическое число рабочих дней по балансу рабочего времени. Как правило, его считают равным примерно 1,1.

Списочная численность работников, применяемая для исчисления средней заработной платы и производительности труда. Представляет собой скорректированную величину численности, определенную для списочного состава. Так, из списочного состава, например, исключаются следующие категории работников:

- женщины, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет,
- находящиеся в отпусках без сохранения заработка (содержания)
- работники, находящиеся в учебных отпусках без сохранения заработной платы
- не явившиеся по болезни (при наличии больничных листов)
- учащиеся, проходящие производственную практику на предприятии и др.

И в то же время, включаются некоторые категории работников, не относящиеся к списочному составу. Например, привлеченные на работу по специальным договорам с государственными организациями.

Явочная численность включает лишь работников, явившихся на работу. **Явочный состав** – это фактически явившиеся на работу на каждую конкретную дату и работающие при установленном режиме работы предприятия. Для ежедневного учета явившихся на предприятие и количество отработанного ими времени используется документ - табель учета использования рабочего времени.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется как частное от деления суммы всех списочных данных за каждый день на календарное число дней в месяце. При этом в выходные и праздничные дни показывается списочная численность работников за предыдущую дату. Среднесписочная численность работников за месяц ($Ч_{сс}$) определяется по следующей формуле:

$$Ч_{сс} = Ч_{см} / T, \quad (1.2)$$

где $Ч_{см}$ – численность работников за все дни работы предприятия за анализируемый период (квартал, год); T – период (количество дней).

Среднесписочная численность работников определяется за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, год).

Среднесписочная численность работников за квартал, полугодие исчисляется путем суммирования среднемесячной численности за соответствующие месяцы работы и деления полученной суммы на три (квартал) или шесть (полугодие).

Среднегодовая численность рассчитывается путем суммирования среднемесячной численности за все месяцы работы с начала и до конца года и делится на 12.

Для анализа данных о приеме и выбытии работников исчисляются коэффициенты оборота, текучести кадров, коэффициент соотношения принятых к выбывшим.

Коэффициент оборота по приему ($K_{оп}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{оп} = Ч_{п} / Ч_{сс} \quad (1.3)$$

где $Ч_{п}$ – численность всех принятых работников за данный период.

Коэффициент оборота по выбытию ($K_{ов}$) определяется по следующей формуле:

$$K_{ов} = Ч_{в} / Ч_{сс} \quad (1.4)$$

где $Ч_{в}$ - численность выбывших работников за данный период.

Коэффициент текучести кадров ($K_{т}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{т} = Ч_{вн} / Ч_{сс} \quad (1.5)$$

где $Ч_{вн}$ – численность работников, выбывших с предприятия по неуважительным причинам (по инициативе работника, из-за прогулов и др.).

Коэффициент соотношения принятых работников к выбывшим ($K_{с}$) определяется по следующей формуле:

$$K_{с} = Ч_{п} / Ч_{в} \quad (1.6)$$

Источником трудовых ресурсов предприятия выступает рынок труда.

В экономической литературе нет единого определения рынка труда в силу неоднозначности данной категории.

Например, **рынок труда** определяют как механизм саморегуляции спроса и предложения рабочей силы через свободное движение заработной платы и доходов. Или рынок труда – это общественно – экономическая форма движения ресурсов (рабочей силы), соответствующая рыночной модели экономики. Или, например, рынок труда – это совокупность экономических отношений между обладателями рабочей силы (предложением рабочей силы) и работодателями (спрос на рабочую силу). Исходя из наличия множественности формулировок рынка труда, можно заключить, что он выполняет множество функций, среди которых и функцию источника трудовых ресурсов предприятия. С этих позиций, для предприятия рынок труда – это сведение в единую систему всех существующих на данный момент и могущих возникнуть в будущем отношений и взаимосвязей предприятия (фирмы) со своими фактическими и потенциальными сотрудниками.

1. Абрамов А.Е. «Основы анализа финансовой, хозяйственной и инвестиционной деятельности предприятия», в 2-х ч. М.: Экономика и финансы АКДИ, 2011, с.322

2. Адамчук В.В. «Организация и нормирование труда» - М.: Финстатинформ, 2009, с.220

3. Баканов М. И. Шеремет А.Д. «Теория экономического анализа» - М.: Финансы и статистика, 2011, с.195

4. Волков О.И. и доц. О.В. Девяткина. «Экономика предприятия (фирмы)». Учебник - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - с.601

5. Горфинкиль В.Я., Аврашков Л.Я., Адамчук В.В. «Экономика предприятия». - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008, с.354

6. Горфинкель В.Я. “Экономика предприятия”. М., 2009

7. Грузинов В.П., Грибов В.Д. «Экономика предприятия». - М.: Финансы и статистика, 2013, с.218

8. Зайцев Н.Л. «Экономика промышленного предприятия». - М.: ИНФРА-М, 2008, с.380