

ЛЕКЦИЯ 11. ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ (ПРЕДПРИЯТИЯ) И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

1. Понятие персонала организации, его состав и структура.
2. Производительность труда и ее значение в экономике организации (предприятия).
3. Факторы и резервы роста производительности труда

Вопрос 1. Понятие персонала организации, его состав и структура

Персонал организации (предприятия) – это совокупность всех работников организации (предприятия), обеспечивающих реализацию ее функций.

Основными характеристиками персонала в организации являются: численность, состав и структура.

Различают следующие показатели численности работников:

- списочная численность (на дату; списочная численность в среднем за период; среднесписочная численность);
- явочная численность (на дату; средняя за период);
- численность фактически работавших (на дату; в среднем за период).

Состав персонала характеризуется перечнем групп персонала, выделенных в соответствии со значениями того или иного признака.

Структура персонала характеризуется удельным весом групп персонала, выделенных в общей его численности по тому или иному признаку.

Состав и структура персонала организации (предприятия) могут быть изучены по многим признакам, важнейшими из которых являются:

- сфера занятости (занятые в основной и не основной деятельности);
- принадлежность работников к определенной категории;
- уровень образования;
- возраст;
- пол;
- квалификация;
- стаж и др.

Важной характеристикой персонала является изучение его состава и структуры в разрезе категорий. В зависимости от выполняемых работниками функций, весь персонал организации (предприятия) подразделяется на следующие категории:

- рабочие;
- руководители;
- специалисты;
- другие служащие.

Структура персонала по уровню образования характеризуется удельным весом работников, имеющих соответствующий уровень образования:

- высшее;
- среднее специальное;
- профессионально-техническое;
- общее среднее;
- общее базовое (включая общее начальное).

Квалификационная структура персонала – это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. Уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом (например, для водителей), а для специалистов – категорией, классом. Например, для специалистов (кроме конструкторов и технологов) введены следующие квалификационные категории: специалист без категории, специалист II категории, специалист I категории, ведущий специалист.

Вопрос 2. Производительность труда и ее значение в экономике организации (предприятия)

Производительность труда – это результативность полезного конкретного труда, которая характеризует эффективность целесообразной производственной деятельности работников предприятия за определенный промежуток времени (час, день, месяц, год). Производительность труда является одним из основных показателей оценки эффективности организации.

В общем виде производительность труда измеряется количеством продукции (работ, услуг), произведенных в единицу рабочего времени, либо затратами рабочего времени на единицу продукции (работ, услуг).

Основными показателями производительности труда на уровне организации (предприятия) являются:

- выработка продукции на единицу времени;
- трудоемкость единицы продукции.

Выработка продукции на одного среднесписочного работника за единицу времени определяется по формуле:

$$ПТ = \frac{ОП}{Ч_{ср}}$$

где ПТ – производительность труда (выработка) в организации (на предприятии), руб. / чел., шт. / чел., норма-час. / чел.;

Q – объем произведенной продукции в расчетном периоде, руб., шт., норма-часы;

Ч_{ср} – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.

Для оценки производительности труда в производственных подразделениях применяются следующие единицы измерения.

- натуральные (штуки, тонны, литры и т.д.);
- трудовые (основаны на определении объема производства в норма-часах);
- стоимостные (в денежном выражении).

Производительность труда может также оцениваться **по трудоемкости продукции**, которая характеризует затраты живого труда на производство одного изделия в единицах времени (часы, минуты).

3. Факторы и резервы роста производительности труда

Под **факторами роста** производительности труда понимаются количественные и качественные изменения в технике, технологии, в организации производства, которые, преобразуя процесс труда, способствуют повышению его производительности.

Можно выделить следующие группы факторов:

1. Внедрение инноваций, направленных на повышение технического уровня производства. Это механизация, автоматизация, компьютеризация производства, внедрение прогрессивных технологических процессов, применение новых видов материалов, совершенствование конструкций изделий.

2. Внедрение инноваций в сфере управления, организации производства и труда. К этой группе факторов можно отнести создание автоматизированных рабочих мест (АРМ) руководителей и специалистов, создание в системе управления организацией рыночных структур, повышение квалификации и мотивации персонала, внедрение автоматизированных систем управления, многостаночного обслуживания и т.д.

3. Изменение структуры и объема производства. Позволяет добиться роста производительности труда за счет выпуска менее трудоемкой продукции, увеличения доли покупных изделий, полуфабрикатов и кооперированных поставок, диверсификации производства и т.д.

Резервы роста производительности труда – это внутренние потенциальные возможности повышения производительности труда, которые могут быть использованы в планируемом периоде без значительных капитальных вложений. Их можно классифицировать:

– в зависимости от места возникновения на: резервы основного производства, резервы вспомогательного и обслуживающего производства и резервы управления;

– по оценочным показателям на: резервы снижения трудоемкости и резервы рабочего времени.

К **резервам снижения трудоемкости** продукции относятся совершенствование конструкции и эксплуатационных свойств выпускаемых машин, оборудования, приборов; приобретение в лизинг прогрессивного оборудования, повышение квалификации рабочих, внедрение многостаночного обслуживания, научной организации труда, увеличение норм и зон обслуживания, применение более современных методов управления, планирования, системы материального стимулирования и т.д.

Резервы рабочего времени связаны с сокращением потерь рабочего времени: ликвидацией внутрисменных и целодневных простоев по организационно – техническим причинам (неисправность оборудования, отсутствия электроэнергии, материалов и инструмента и др.); снижением брака; ликвидацией внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины; сокращением невыходов на работу по болезни, с разрешения администрации и т.п.

Влияние данных факторов на производительность труда связано с экономией затрат труда и уменьшением численности промышленно-производственного персонала при работе в новых условиях по сравнению с базисным периодом.