## **КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА**

*Белобородова Елизавета Геннадьевна,*

*студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»*

*Научный руководитель: Сингизова Наркас Байрасовна, старший преподаватель кафедры общей экономической теории, БашГУ*

*В статье анализируются такие понятия как персонал предприятия, производительность труда, промышленно-производственный персонал, инженерно-технические работники, административно-управленческий персонал. Также в данной работе производится расчет текучести кадров, вычисляется выработка продукции для предприятий, а также рост производительности труда.*

*Ключевые слова: персонал, предприятие, производительность, количественные и качественные показатели.*

Персонал предприятия — это вся совокупность работников предприятия, специализирующиеся на выполнении всех производственных функций предприятия. [1]

В процессе производства участвуют: промышленно производственный персонал (ППП), представляющий собой совокупность работников, которые связанные с выполнением производственного процесса, и непроизводственный персонал, т.е. работники, которые непосредственно не связанные с производственным процессом, но при этом создающие приемлемые условия для работы ППП.

ППП, зависимо от места в производственном процессе, включает в себя следующие категории:

* Рабочие (основные и вспомогательные). Основные рабочие производят специализированную продукцию предприятия. Вспомогательные - обслуживают производство.
* инженерно - технические работники (ИТР). Другими словами, это специалисты, которые занимаются управлением и подготовкой рабочим процессом
* административно - управленческий персонал (АУП). Данные специалисты занимаются управлением предприятием. В их основные функции входит реализация управленческих решений, а также сбор информации и ее управление.
* младший обслуживающий персонал, который состоит из специалистов, не принимающих непосредственное участие в производственном процессе, но обслуживающих его.
* охрана. Специалисты по обеспечению безопасности предприятия.

Персонал предприятия характеризуется количественными и качественными показателями. Качественные показатели включают профессию, специальность и квалификацию специалистов.

По уровню квалификации специалистов каждой категории можно разделить на четыре основные группы.

Таким образом по мере возрастания квалификации, выделяют следующие группы для рабочих, представленные в схеме 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группы квалификации для рабочих | | | |
|  | | | |
| Неквалифицированные рабочие без наличия специальной подготовки | Малоквалифицированные рабочие, прошедшие подготовку в течении короткого времени | Квалифицированные рабочие, прошедшие подготовку с отрывом от производства | Высококвалифицированные, прошедшие длительную подготовку с наличием опыта работы |

Схема 1. Группы квалификации для рабочих.

Также выделяют уровни квалификации для ИТР и АУП, представленные в схеме 2.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровни квалификации для ИТР и АУП | | | |
|  | | | |
| Работники без спец. Образования, но с наличием опыта практической работы | Специалисты с наличием среднеспециального образования | Специалисты высокой квалификации, имеющие высшее образование | Специалисты высшей квалификации с наличием ученной степени или звания |

Схема 2. Уровни квалификации для ИТР и АУП.

Количественные показатели включают в себя численность и текучесть персонала. Численность персонала характеризуется явочной численностью - все работники, явившиеся на работу, и списочной численностью — это численность работников, зачисленных в штат предприятия на конкретную дату.

Разность между списочной и явочной численностью представляет собой целодневные потери времени, а среднесписочная численность персонала определяется как средняя, в течении календарного периода списочная численность персонала. Также последний показатель характеризует трудовой потенциал предприятия.

Текучесть кадров - важный показатель, представляющий собой сменяемость персонала, рассчитывается следующим образом [2]:

**ТК = (П+У) / Чппп,**

где П – количество специалистов, принятых в плановом периоде, чел.;

У - число уволенных в течении планового периода, чел.;

Чппп - среднесписочная численность персонала за плановый период, чел.

Текучесть персонала является оптимальной, когда для предприятий она составляет 10-15%. Более высокая текучесть будет причиной высоких потерь рабочего времени, а слишком низкая текучесть замедляет обновление персонала.

**Производительность труда**

Производительность труда можно охарактеризовать, во-первых, по эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии. Она представляет собой затраты труда на единицу продукции. Эффективность производительности труда определяют по выработке продукции на единицу времени и по ее трудоемкости [3, 99 c.].

Для предприятия выработка определяется следующим образом [3, 105 с.]:

**ПТп = В / Чппп**

где ПТп - выработка на предприятии;

В - объем произведенной продукции в стоимостном или натуральном выражении;

Чппп - среднесписочная численность промышленно - производственного персонала, чел.

В зависимости от целей предприятия мы измеряем производительность труда с помощью следующей группы показателей объема производства продукции на предприятии:

1. Натуральные показатели, измеряющие объем произведенной продукции в физических измерителях.
2. Трудовые показатели, при измерении основываются на трудоемкости работ (в человеко-часах и норма-часах).
3. Стоимостные показатели, рассчитывают стоимость произведенной продукции и выполненных работ. Для того чтобы измерить динамику, используется индексный метод, основанный на сопоставлении производительности за разные календарные периоды.

Основным индексом является рост производительности труда [2]:

**Iпт = ПТ1 / ПТ0**

где Iпт - индекс роста производительности труда, %;

ПТ1 - производительность труда в текущем периоде;

ПТ0 - производительность труда в базисном периоде.

В качестве базисного выбирается предыдущий, либо фиксированный период, трудоемкость определяется затратами труда на производство единицы или всей произведенной продукции.

Возможности повышения производительности труда определяются его факторами и резервами. Можно выделить следующие группы факторов.

1. Материально - технические. К ним относятся:

* механизация производства;
* внедрение новых технологических процессов;
* использование новых видов материалов;

Все факторы этой группы связаны между собой и дополняют друг друга.

1. Организационные, которые включают в себя:

* создание научной организации труда;
* улучшение системы управления производством;
* сокращение потерь рабочего времени.

Организационные факторы в основном влияют на повышение эффективности труда специалистов и дополняет технические факторы.

1. Экономические, стимулирующие производительность труда с помощью внедрения экономических методов управления.
2. Социальные, включающие повышение уровня жизни и условий труда. Социальные факторы являются предпосылками для использования первых трех групп факторов.

Список использованной литературы

1. Волков, О.И. Экономика предприятия (фирмы): Учебник/ Под ред. Проф. О.И. Вокова и доц. О.В. Девяткина. – Изд. 3-4, перераб. Идоп. – М.: ИНФРА – М, 2002. – с. 169

2. Вопросы эффективности использования трудовых ресурсов: // Экономика и учет труда. – 2005. - № 1. – с. 4-7.

3. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие. М.: ИНФРАМ, 2007. 274 с.

© Белобородова Е.Г., 2019

 