**Трудовые ресурсы предприятия**

 Содержание:

 1. Понятие трудовых ресурсов

 2.Трудовые ресурсы предприятия

 3.Классификация трудовых ресурсов

 4. Роль трудовых ресурсов

 В условиях активизации модернизации национальной экономической системы в сторону диверсификации, импортозамещения и развития производственно-промышленного потенциала страны предприятиям неизбежно потребуется уделять повышенное внимание эффективности использования трудовых ресурсов, которыми они располагают.

 Экономическое содержание трудовой деятельности в современных условиях хозяйствования представляет собой процесс взаимодействия работников предприятия с предметами и средствами труда. В соответствии с этим содержание труда может оцениваться по степени его сложности, профессиональной пригодности работника и степени его самостоятельности при осуществлении трудовой деятельности. Как экономическая категория труд представляет собой один из факторов производства, а опосредованное выражение его использования хозяйствующими субъектами заключается в использовании имеющихся в распоряжении трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы могут рассматриваться в двух основных аспектах: трудовые ресурсы национальной экономической системы; трудовые ресурсы предприятия.

С точки зрения общеэкономического содержания: Трудовые ресурсы – это совокупность людей, обладающих способностью трудиться в соответствии с законодательством, в которую выходит, прежде всего, население в трудоспособном возрасте.

В соответствии с данным подходом, в зависимости от возраста всё население может быть разделено на три группы: Лица, моложе трудоспособного возраста (до 15 лет включительно);

Лица трудоспособного возраста (женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно);

Лица, старше трудоспособного возраста. В зависимости от способности к труду различают трудоспособных и нетрудоспособных лиц, при этом люди трудоспособного возраста могут быть нетрудоспособны (инвалиды I и II групп допенсионного возраста), и наоборот.

С учетом этого, к трудовым ресурсам относятся: население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях; работающие лица пенсионного возраста; работающие подростки в возрасте до 16 лет.

Поскольку трудовые ресурсы – это один из важнейших элементов производительных сил, то на макроуровне оценки трудовых ресурсов демографические факторы выступают функцией социально-экономического развития и оказывают большое влияние на экономический рост в масштабах страны в целом. Трудовые ресурсы предприятия отличаются от других видов ресурсов предприятия тем, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда, может, наконец, уволиться с предприятия по собственному желанию.

**2.Понятие трудовых ресурсов предприятия**

Характеристика Трудовые ресурсы предприятия – использование персонала, занятого в основной деятельности организации, включая производственные, коммерческие, управленческие и другие процессы. Такой подход основан на организационно-прикладном характере трудовых ресурсов как особого фактора производства. Однако, данная трактовка не предполагает качественного и количественного определения содержания трудовых ресурсов, как отдельной экономической категории. Трудовые ресурсы предприятия (персонал) – это совокупность физических лиц, состоящих в регулируемых договором найма отношениях с предприятием. Ключевым аспектом в данном определении выступает правовой характер отношений между отдельным работником и работодателем. Однако, следуя данной концепции невозможно предопределить заранее, как именно и насколько эффективно используются трудовые ресурсы отдельно взятого хозяйствующего субъекта.

Трудовые ресурсы организации – это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев Эти определения свойственны для существующего упрощенного подхода к трактовке трудовых ресурсов предприятия, в рамках которого различные авторы предлагают использовать подобные определения.: С точки зрения такого подхода трудовые ресурсы характеризуются с позиции управленческой политики, что позволяет судить о целевом обозначении трудовых ресурсов не как фактора производства, а как элемента персонала предприятия в целом. Можно сделать вывод, что такой подход является уместным, если определяющим фактором принять не производственно-целевое назначение трудовых ресурсов, а человеческий и кадровый потенциал предприятия. В остальных случаях, использование данного подхода не является целесообразным. Трудовые ресурсы хозяйствующего субъекта включают в себя всю совокупность соответствующим образом подготовленных работников, входящих в его списочный состав, соответствующих определенным квалификационным требованиям

Трудовые ресурсы – это и рабочая сила, и предпринимательские элементы, умеющие организовать дело и рисковать, отвечать за результаты своего дела Наиболее объективным подходом к определению понятия и содержания трудовых ресурсов предприятия представляется следующее определение: Трудовые ресурсы предприятия представляют собой общую совокупность работников, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием и принадлежащим к разным профессионально-квалификационным группам, получающие заработную плату на этом предприятии. Данный подход предполагает наиболее объемлющую трактовку трудовых ресурсов предприятия, согласно которой они являются одним из важнейших элементом производительных сил, определяют темпы роста производства и производительности труда, качество продукции и успешную работу предприятия. Трудовые ресурсы предприятия характеризуют его потенциальную производственно-экономическую эффективность, и выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ и услуг не реализуются. Таким образом, трудовые ресурсы являются очень многоаспектным элементом потенциала предприятий, так как определяют количество и качество труда, который возможно использовать на современном уровне развития науки и производственных технологий. Учитывая значимость трудовых ресурсов, необходим их объективный анализ. Показатели трудовых ресурсов К содержанию Классификация трудовых ресурсов Трудовые ресурсы предприятия могут быть охарактеризованы с количественной и качественной точки зрения: в количественном плане трудовые ресурсы предприятия определяются списочной (количество на определенную дату по документам), среднесписочной (за определенный период) и явочной (явившихся на работу в определенное время) численностью; в качественном плане трудовые ресурсы определяет квалификационная подготовка работников, соответствие занимаемым должностям, структура по возрасту, стажу работы, полу, возрасту и иным признакам. Таким образом, использование трудовых ресурсов предприятия выступает в качестве определенной фазы общего процесса управления, которая может быть охарактеризована с помощью качественных и количественных показателей. Следует отметить, что количественная и структурная характеристика трудовых ресурсов предприятия зависит от отраслевой специфики, вида экономической деятельности фирмы, товарной специализации, количества рабочих мест, режима работы, уровня производительности труда, формы обслуживания потребителей, степени механизации и автоматизации производственных и/или торговых процессов, степени сложности выполняемых функций и масштаба операций.

В России трудовые ресурсы предприятия подразделяются, прежде всего, на промышленно-производственный и непромышленный персонал. К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием: рабочие производственных цехов и участков, заводских лабораторий, управленческий персонал. Таким образом, промышленно-производственные ресурсы предприятия непосредственно участвуют в основной экономической деятельности предприятия. К непромышленному персоналу относятся работники, занятые в непроизводственной сфере: жилищно-коммунальных хозяйствах, детских садах, столовых, принадлежащих предприятию и т.д. Следовательно, непромышленные трудовые ресурсы заняты в обслуживании сферы, составляющей основную экономическую деятельность предприятия. По характеру выполняемых функций трудовые ресурсы подразделяются на четыре категории: рабочие руководители специалисты служащие К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений. По уровню, занимаемому в общей системе управления, все руководители подразделяются на три типа: Руководители низового звена – сюда относятся мастера, прорабы, начальники небольших цехов и т.п. Руководители среднего звена – к ним относятся директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов. Руководители высшего звена – это руководители финансово-промышленных групп, генеральные директора крупных объединений. К специалистам относятся бухгалтеры, экономисты, инженеры. Служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. К ним относятся агенты по снабжению, машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы. На рисунке представлена классификация трудовых ресурсов по пяти основным признакам.

**3. Классификация трудовых ресурсов предприятия**

Следует отметить, что в целях повышения эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия могут применяться и другие классификации, например, по возрасту, полу, стажу работы, образованию и т.д. В результате, трудовые ресурсы в зависимости от естественных и приобретенных признаков имеют специальную структуру, которая отражает состояние трудовых ресурсов в зависимости от статистического распределения и движения работников, а также представляет общую и аналитическую информацию по отдельным признакам. Согласно данной классификации, в зависимости от характера и содержания основной деятельности в рамках отдельного предприятия трудовые ресурсы подразделяют по пяти признакам. Признаки трудовых ресурсов № Признак Характеристика 1. Категория Под категорией в данном случае понимается сфера экономической деятельности, в которой заняты работники, а соотношение работников по категориям характеризует общую структуру трудовых ресурсов предприятия. Деление работающих по категориям основано на функциональном разделении труда. 2. Должность Должность – представляет собой служебное место, связанное с исполнением определенных служебных обязанностей и определенной ответственностью. Должности группируются в соответствии со структурой предприятия, а перечень существующих должностей закрепляется в штатном расписании конкретного предприятия. 3. Профессия Профессия – вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта. 4. Специальность Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. 5. Квалификация Квалификация определяет уровень знаний и трудовых навыков работника по специальности. Следует отметить, что с целью эффективного управления процессом формирования и использования кадров применяют и другие виды классификаций трудовых ресурсов: по полу и возрасту, по стажу работы, по отношению к собственности, по характеру трудовых отношений. Таким образом, состав персонала по естественным (пол, возраст) и приобретенным (стаж, профессия) признакам образует специальную структуру трудовых ресурсов предприятия, которая может быть: статистической, отражающей распределение и движение работников в разрезе категорий и должностей по профессии, специальности и квалификации; аналитической, подразделяемой на общую по таким признакам, как стаж работы, образование, и частную – по соотношению отдельных категорий работников. К содержанию

**4.Роль трудовых ресурсов**

Трудовые ресурсы, представляют непременный, важнейший элемент производства. Без наличия трудовых ресурсов немыслимо никакое производство, так как труд является наиболее активным элементом производства, позволяющим эффективно использовать и два остальных составляющих производства – средства труда и предметы труда. Значение повышения эффективности использования трудовых ресурсов заключается в том, что без этого национальная экономика, все её отрасли, в том числе и торговля не может функционировать конкурентоспособно. Из-за низкой эффективности использования трудовых ресурсов и невысокой производительности труда. Россия отстает от развитых стран существенно. С дальнейшим динамичным развитием экономики значение повышения эффективности использования трудовых ресурсов будет возрастать адекватно. Именно это во многом определит конкурентоспособное функционирование национальной экономики и всех её отраслей. Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами необходима для определения достижимости целей, стоящих перед торговым предприятием. В этой связи задача руководства заключается в организации работы таким образом, чтобы она в максимальной степени соответствовала потребностям сотрудников, позволяла активизировать их работу и повысить ее эффективность, обеспечивающую достижение повышения конкурентоспособности при наименьших затратах. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами является важным условием повышения эффективности управления предпринимательской структурой в целом. При этом эффективность управления трудовыми ресурсами должна быть полностью охарактеризована системой взаимосвязанных показателей, исчисление которых основано на единых методологических принципах и учитывает их сопоставимость и соразмерность применительно к различным производственным условиям. Таким образом, можно сделать вывод, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами и их рациональное использование являются ключевыми факторами успешной работы предприятия в современных условиях хозяйствования. Поэтому анализу использования трудовых ресурсов на предприятии должно уделяться большое значение. Пример анализа трудовых ресурсов предприятия Выводы Трудовые ресурсы составляют рабочую силу предприятия, которая определяется совокупностью физических и умственных способностей людей, составляющих персонал предприятия, и их способность к труду. Это делает трудовые ресурсы одним из факторов производства, без которого невозможно функционирование ни одного экономического агента, а также от него зависит эффективность производственной и коммерческой деятельности предприятия. В процессе динамичного развития российской национальной экономической системы происходят изменения в экономической деятельности предприятий всех отраслей и сфер деятельности. Одним из ключевых вопросов в этой связи выступает эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, так как в современных организациях финансово-экономическая результативность хозяйственной деятельности в значительной степени зависит от рационального использования работы и результатов труда персонала предприятия.