

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Направление и направленность (профиль)

38.03.03 Управление персоналом. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2018

Форма обучения
очная

Владивосток 2020

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Оценка трудовых ресурсов» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Минобрнауки России от 14.12.2015г. №1461) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. N301).

Составитель(и):

Смицких К.В., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Kseniya.Smitskih@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 22.05.2020 , протокол № 13

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	00000000004A650B
Владелец	Варкулевич Т.В.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	00000000004A650D
Владелец	Варкулевич Т.В.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины «Оценка трудовых ресурсов» является получение студентами теоретических знаний и практических навыков по вопросам анализа и оценки трудовых ресурсов, а также развитие у студентов способности к экономическому анализу явлений и процессов, формирование профессиональных знаний.

Задачи освоения дисциплины «Оценка трудовых ресурсов»:

- изучить принципы, методы и приемы оценки трудовых ресурсов;
- научиться определять факторы, повлиявшие на отклонения трудовых показателей;
- научиться оценивать полноту и эффективность использования трудовых ресурсов;
- научиться рассчитывать влияние трудовых ресурсов и эффективности их использования на выпуск продукции;
- научиться выявлять резервы роста производительности труда.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
38.03.03 «Управление персоналом» (Б-УП)	ПК-8	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Знания:	показатели по труду
			Умения:	ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала
			Навыки:	методами мотивации и стимулирования трудовой деятельностью
	ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического	Знания:	методику расчета абсолютного и относительного отклонений, показателей движения персонала и качественного состояния трудового потенциала
			Умения:	анализировать экономические показатели производительности труда

		обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Навыки:	разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению производительности труда и умением применять их на практике
--	--	--	---------	--

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Оценка трудовых ресурсов» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

На данную дисциплину опираются «Кадровый аудит», «Организация и оплата труда персонала».

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес- тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.03 Управление персоналом	ОФО	Бл1.В	4	4	73	36	36	0	1	0	71	Э

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов	2	4	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.

2	Анализ численности и движения рабочей силы	4	2	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
3	Анализ эффективности использования персонала	2	2	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
4	Производительность труда, показатели и методы ее измерения	4	4	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
5	Анализ фонда рабочего времени	4	4	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
6	Анализ фонда оплаты труда	4	4	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
7	Анализ трудового потенциала	4	4	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
8	Анализ условий труда на предприятии	4	4	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
9	Нормирование труда	4	4	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
10	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины	4	4	0	8	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
Итого по таблице		36	36	0	71	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов.

Содержание темы: Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «экономически активное население», «рабочая сила». Задачи оценки трудовых ресурсов. Методы, виды и этапы оценки трудовых ресурсов. Информационное обеспечение при проведении этапов оценки трудовых ресурсов.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации,

групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 2 Анализ численности и движения рабочей силы.

Содержание темы: Понятия и различия внешнего движения персонала и внутрифирменного движения. Анализ обеспеченности предприятия кадрами. Анализ показателей интенсивного использования персонала. Абсолютные и относительные показатели численности и движения персонала.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 3 Анализ эффективности использования персонала.

Содержание темы: Основные задачи эффективности использования труда на предприятии. Основные показатели, применяемые для оценки эффективности использования труда. Использование результатов анализа в экономической работе предприятия и разработке мер по социальному партнерству. Основные аналитические приемы, используемые в анализе эффективности использования труда.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 4 Производительность труда, показатели и методы ее измерения.

Содержание темы: Определение экономической категории «производительность труда». Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной. Показатели динамики производительности труда: индексы, темп роста, темп прироста. Проблемы изменения производительности труда. Показатели производительности труда в реальном секторе экономики РФ. Качество и эффективность трудовой деятельности работника.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 5 Анализ фонда рабочего времени.

Содержание темы: Понятие рабочего времени и его основные элементы. Потери рабочего времени и их причины. Основные направления сокращения потерь рабочего времени. Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени. Баланс рабочего

времени. Методика анализа непроизводительных затрат рабочего времени. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 6 Анализ фонда оплаты труда.

Содержание темы: Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда. Факторный анализ фонда оплаты труда и среднегодовой заработной платы работников. Выявление соотношения между текущим показателем фонда и прошлыми/плановыми показателями. Установление отклонений и определение причин их возникновения. Формирование путей для предупреждения отклонений от нормативных значений.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 7 Анализ трудового потенциала.

Содержание темы: Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор» и «трудовой потенциал». Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал коллектива. Измерение трудового потенциала. Структура трудовых ресурсов. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 8 Анализ условий труда на предприятии.

Содержание темы: Факторы, влияющих на формирование и изменение условий труда. Понятия и классификация элементов условий труда. Понятие тяжести труда. Категории тяжести работ, которым соответствуют группы условий труда. Оценка степени эффективности использования фонда времени на предприятии и уровня охраны труда.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 9 Нормирование труда.

Содержание темы: Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений. Производственный процесс, его содержание и виды. Структура трудового процесса: производственная операция и ее

элементы. Затраты рабочего времени и методы их изучения. Классификация и изучение затрат рабочего времени и времени использования оборудования. Нормы труда и их классификация. Методы нормирования труда. Анализ состояния нормирования труда и разработка мероприятий по его совершенствованию.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 10 Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.

Содержание темы: Демографическая ситуация, как показатель воспроизводства рабочей силы. Демографические кризисы и их влияние на предложение, спрос и цену на труд. Понятие трудового потенциала страны. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами: федеральный и региональный аспекты.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

При изучении дисциплины предусмотрено применение интерактивные технологий обучения, такие как лекции и дискуссии в диалоговом режиме по обсуждению актуальных вопросов формирования и оптимизации системы оплаты труда персонала, работа в команде (малых группах) для решения поставленных задач, выступления с презентациями сообщений на согласованные с преподавателем и подготовленные дома темы, выполнение заданий и упражнений с последующим обсуждением методов их решения.

Самостоятельная работа студентов предполагает работу с учебниками, учебными пособиями и профильной периодической литературой, поиском информации по заданным темам в Интернет, подготовку докладов и презентаций, решение кейс-задач и выполнение тестовых заданий.

Освоение дисциплины предусматривает наличие контрольных и домашних работ в виде тестов и кейс-задач с целью подготовки студентов к текущей и промежуточной аттестациям.

Текущие и промежуточные аттестации проходят в форме тестирования, выполнения задач и заданий.

Для студентов очной формы обучения в качестве самостоятельной работы предполагается выполнение задач в соответствии с пройденным материалом.

Рекомендации по работе с литературой

Существенную помощь при работе с литературой призваны оказать рабочая программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также рекомендуемый список литературы.

Самостоятельную работу с литературой рекомендуется начинать с изучения теоретических основ.

После изучения учебников и учебных пособий по теме, студент должен обратиться к

дополнительной литературе и периодическим изданиям. Кроме того, расширить знания по исследуемой теме позволяют Intranet-ресурсы (электронные учебники, HR - порталы и др).

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Голованова Е.Н., Лочан С.А., Хавин Д.В. и др. Инвестиции в человеческий капитал предприятия : Учебное пособие [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2019 - 88 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=355795>

2. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2020 - 378 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/ocenka-personala-450178>

3. Шеремет А.Д., Хорин А.Н. Теория экономического анализа : Учебник [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2019 - 389 - Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/document?id=336967>

8.2 Дополнительная литература

1. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А., Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами : Учебник [Электронный ресурс] : Инфра-М , 2020 - 284 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=356090>

2. Толпегина О. А., Толпегина Н. А. КОМПЛЕКСНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2 Ч. ЧАСТЬ 1 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] : М.:Издательство Юрайт , 2019 - 364 - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/kompleksnyy-ekonomicheskiy-analiz-hozyaystvennoy-deyatelnosti-v-2-ch-chast-1-434215>

3. Чиликина И. А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] , 2018 - 63 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/682417>

8.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Информационно-правовой портал Гарант – <http://www.garant.ru/>
2. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – <http://www.consultant.ru/>
3. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/>
4. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://new.znanium.com/>
5. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://znanium.com/>
6. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>
7. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://urait.ru/>
8. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
9. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prilib.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

Основное оборудование:

- Компьютеры
- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ

Программное обеспечение:

- Office

10. Словарь основных терминов

Баланс рабочего времени одного работника устанавливает среднее количество часов, которое рабочий должен отработать в течение плановых периода. Баланс рабочего времени позволяет определить годовой эффективный фонд времени одного рабочего в днях и часах, используемый при планировании списочного состава и годового фонда заработной платы рабочих предприятия. Баланс рабочего времени – статистическая таблица, включающая в себя 2 взаимосвязанных раздела: а) ресурсы рабочего времени; б) использование рабочего времени. Баланс может составляться в человеко-днях и в человеко-часах.

Время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В ТК выделяются следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Движением персонала – это изменение численности персонала предприятия в связи с приемом, переводом и увольнением, которое предназначено для приведения в равновесие потребности производства в замещении вакантных рабочих мест и потребности в труде соответствующего качества, в продвижении по службе и т.д.

Кадровый потенциал можно определить, как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.

Компетенция - это ожидаемое организацией поведение, которое сотрудник должен демонстрировать на рабочем месте, оно определяет его успешность как работника данной организации. Компетенции включают в себя знания, умения, навыки, мотивацию, способности, деловые и личные качества, которые проявляются в поведении сотрудника в процессе выполнения поставленных целей. Набор ключевых компетенций, требуемых по отношению к персоналу в конкретной организации называется моделью компетенций.

Миграция населения – это совокупность передвижения населения относительно места жительства, а для трудовых ресурсов – и места приложения труда.

Нормирование труда — это вид деятельности по управлению производством, задача которого — контроль за мерой труда путем определения необходимых затрат труда и его результатов, а также соотношением между численностью работающих и используемыми орудиями труда. Задача нормирования труда – это установление обоснованной меры затрат труда на все виды работ, для каждого работника, занятого в сфере производства, обслуживания и управления. Нормирование труда представляет собой процесс установления величины затрат рабочего времени в виде нормы труда на выполнение определенной работы при наиболее рациональных для данного производства организационно-технических условиях. Оно является важнейшим звеном технологической и организационной подготовки производства, оперативного управления.

Нормы труда — элемент организации заработной платы. Выполнение норм является условием получения заработка-, соответствующего тарифу или окладу, установленному для данного работника. Нормы выработки (или времени), как и тарифные ставки, входят в структуру сдельных систем заработной платы и оказывают непосредственное воздействие на уровень сдельных расценок и размер заработной платы.

Норма времени — это величина затрат рабочего времени, устанавливаемая для выполнения единицы работы работнику или бригаде соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях. Норму времени, установленную на операцию или единицу изделия, называют нормой штучного времени.

Оценка трудового потенциала – это процесс диагностики и анализа показателей трудового потенциала, определения уровня его развития и выявления причин его недостаточной эффективности и/или потенциала развития с целью обеспечения реализации целей и задач организации либо повышения ее эффективности.

Производительность труда – показатель эффективности использования трудовых ресурсов, определяемый на предприятиях как отношение выпуска продукции к среднесписочной численности работающих.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Стратегический трудовой потенциал – потенциал, необходимый для реализации стратегических целей и задач развития организации. При этом часть стратегического трудового потенциала может не использоваться в текущий момент, а выступать в виде «стратегически важного резерва» и предназначаться для достижения целей и задач отдаленной перспективы.

Тактический трудовой потенциал – потенциал, который фактически реализуется и

может быть дополнительно привлечен для достижения оперативных и текущих целей и задач функционирования организации. Выделение этих элементов трудового потенциала необходимо с точки зрения критериев его оценки и программ развития.

Текущность кадров – увольнение работников по причинам, не связанным с производственной или общегосударственной необходимостью.

Трудовые ресурсы — часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов. Трудовой потенциал это развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующей сфере жизнедеятельности.

Фонд оплаты труда (ФОТ) выражает суммарные издержки предприятия на оплату труда работников. Эти издержки входят в себестоимость продукции и возмещаются в ходе реализации продукции. В современных рыночных условиях предприятие само решает какой ФОТ иметь, в каком составе и как его расходовать. Но в масштабе государства состав ФОТ регламентирован «Инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера» № 116 от 24.11. 2000 г., отработанной в соответствии с требованиями международной организации труда.

Согласно этой инструкции, фонд оплаты труда предприятия может включать:

1. Фонд заработной платы;
2. Выплаты социального характера;

В свою очередь, **фонд заработной платы** включает: 1. Оплату за отработанное время (оплату по тарифным ставкам, выплаты стимулирующего характера, доплаты за различия в условиях труда); 2. Оплата за неотработанное время (оплата отпусков, оплате потери рабочего времени не по вине работников); 3. Единовременные поощрительные выплаты (за особо важные производственные задания, за производственное соревнование, вознаграждение по итогам года, материальная помощь); 4. Выплаты на питание, жилье, топливо.

Выплаты социального характера включают: 1. Расходы на социальную защиту работающих (страховые платежи работающим, взносы в негосударственные страховые фонды);

2. Материальная помощь по непредвиденным обстоятельствам;
3. Выплаты при увольнении;
4. Расходы на профессиональную подготовку;
5. Расходы на культурно-бытовые цели и пр.

Условия труда – это сложное объективное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности. Выделяют четыре группы факторов, влияющих на формирование и изменение условий труда: 1. социальные и экономические факторы; 2. технические и организационные факторы; 3. естественно-природные факторы; 4. хозяйственно-бытовые факторы.