

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО  
СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**САМАРКАНДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ АЛИШЕРА НАВОИ**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

*На правах рукописи*  
**УДК:** \_\_\_\_\_

**Курбонова Комила Баходировна**

**«Формирование и использование трудовых ресурсов в регионе  
(На примере Самаркандской области)»**

**Специальность - 5А340114 «Экономика и социология труда»**

**ДИССЕРТАЦИЯ**

**на соискание степени магистра экономики**

Научный руководитель:  
доц. Бозоров Б.У.

**Самарканд-2009г.**

## О Г Л А В Л Е Н И Е:

Введение .....	4
Глава I. Трудовые ресурсы как экономическая категория и эффективность их использования	
1.1 Характеристика и функции трудовых ресурсов .....	8
1.2. Рост населения и трудовые ресурсы .....	14
1.3. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный .....	23
Глава II. Организация труда. Состав, структура кадров и их классификация по профессиям.	
2.1. Состав и структура кадров на промышленных предприятиях .....	29
2.2. Организация труда и ее формы на предприятии .....	34
2.3. Заработная плата – основной источник дохода работников предприятия .....	44
Глава III. Анализ эффективного использования трудовых ресурсов предприятия .	
3.1. Анализ использования рабочей силы .....	54
3.2. Анализ использования фонда рабочего времени .....	62
3.3. Анализ производительности труда .....	64
3.4. Аттестация персонала как один из способов повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии . . . .	72
Заключение .....	78
Список литературы .....	81

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Развитие и расширение рыночных отношений в Республике Узбекистан, оказывает огромное воздействие практически на все сферы экономики. Продолжается процесс постепенной адаптации всех ее структурных систем к новым условиям.

В любой экономической системе весьма важным показателем ее социальной эффективности является уровень занятости населения. Проблема занятости растущих трудовых ресурсов Узбекистана обретает все более весомое значение на этапе серьезных структурных преобразований. Сокращение числа занятых в сельском хозяйстве, интенсивное развитие новых отраслей промышленности, инфраструктуры, непродовольственной сферы, значительные изменения в структуре экспорта приводят к неадекватным изменениям в структуре занятости, что требует пересмотра этой проблемы с новой точки зрения.

Финансовые, материальные затруднения, разрыв многих экономических связей, несоответствие имеющихся технологий и качества продукции мировым стандартам и т.д. приводят к ощутимому сокращению объема выпускаемой продукции в промышленных отраслях. В результате в стране нарастает уровень открытой и скрытой безработицы, в том числе избыточной занятости в сельском хозяйстве. Занятость населения в сельских районах – одна из наиболее важных социальных проблем Узбекистана. Разгосударствление крупных государственных и коллективных хозяйств сокращает число рабочих мест в сельском хозяйстве, а создание вместо них небольших фермерских хозяйств и акционерных обществ, развитие предпринимательства, еще не обеспечивает решения проблемы занятости на должном уровне.

Решение вопросов обеспечения оптимальной занятости трудовых ресурсов в условиях развития рыночных отношений требует глубокого комплексного анализа ее аспектов и разработки на этой основе конкретных

научно обоснованных мероприятий с учетом таких факторов, как общереспубликанская ситуация и специфика отдельных регионов республики, реальная социально-экономическая среда, экономический потенциал страны и др.

Свои особенности имеет и проблема занятости в Самаркандской области. Учитывая существующую структуру экономики области, ведущую роль в ней сельского хозяйства, а также функционирование промышленных отраслей, имеющих общегосударственное стратегическое значение, необходим учет тенденций занятости населения области, экономические и социальные последствия изменения ее структуры и возможность трансформации.

**Степень изученности проблемы.** В связи с переходом к рыночным отношениям общие проблемы обеспечения эффективной занятости населения Узбекистана были исследованы многими ведущими учеными и специалистами республики и в итоге достигнуты определенные научно-теоретические и практические результаты. В частности, процессам формирования рынка труда в Узбекистане посвящены исследования К.Х. Абдурахманова, Н.С.Аликориева, Э.А. Ахмедова, Р.У.Асатова, Ю.В.Вороновского, Ш.Н.Зайнутдинова, Л.П.Максаковой, Р.Б.Муртазиной, Ф.У.Мамарасулова, Д.А.Ортиковой, Д.Н.Рахимовой, Р.А.Убайдуллаевой, Н.Ходжаева, Ш.Р.Холмуминова, О.М.Хамракулова, Р.Х.Шодиева, К.М.Якубова и других видных ученых. Ими разработаны важнейшие методические вопросы оценки состояния рынка труда, определены основные направления их решения. Однако многие важные вопросы обеспечения занятости населения, тем более в региональном аспекте, не получили однозначного решения и требуют в условиях рыночной экономики дальнейшего углубленного изучения и обобщения.

Недостаточная изученность вопросов обеспечения региональной занятости, их теоретическая и практическая значимость обусловили выбор темы, постановку цели и задач исследования.

**Цель и задачи исследования.** Целью данной диссертации является разработка научно обоснованных рекомендаций и предложений по обеспечению оптимальной занятости населения Самаркандской области в условиях структурных преобразований экономики.

Исходя из намеченной цели, определены конкретные задачи диссертационной работы, в том числе:

- изучение теоретических вопросов определения уровня трудовых ресурсов в регионе;
- изучение роста населения и трудовых ресурсов в регионах;
- определение трудовых ресурсов, демографии, профессионально-квалификационных аспектов;
- проведение анализа использования рабочей силы;
- проведение анализа использования рабочего времени и производительности труда;
- определение влияния аттестации персонала и использования трудовых ресурсов на предприятии.

**Предметом исследования** данной научной работы являются социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе формирования оптимальной занятости в условиях развития рыночных отношений.

**Объектом диссертационного исследования** является использование трудовых ресурсов Самаркандской области Республики Узбекистан.

**Теоретическими и методологическими основами исследования** явились труды Президента Республики Узбекистан И.А.Каримова, законодательство республики, научные работы ведущих ученых и специалистов по проблемам труда и занятости. Диссертантом изучены

нормативные документы республики по данной проблеме, материалы и другие данные Министерства труда Республики Узбекистан, Министерства макроэкономики и статистики, Управления труда Самаркандской области, органов социального обеспечения. В процессе исследования использованы методы статистической группировки, монографического описания, сравнения, оценочного обследования, экономико-математические и другие методы.

# **Глава I. Трудовые ресурсы как экономическая категория и эффективность их использования.**

## **1.1. Характеристика и функции трудовых ресурсов.**

Кадры или трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и не основной его деятельностью.

Трудовые ресурсы (кадры) предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособности. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства. создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых, с его точки зрения, работ, переобучения другим профессиям и специальностям или, в конечном счете, может, наконец, уволиться с предприятия по собственному желанию.

Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

а) списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;

б) среднесписочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений за определенный период;

в) удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;

г) темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;

д) средний разряд рабочих предприятия;

е) удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников предприятия;

ё) средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;

ж) текучести кадров по приему и увольнению работников;

з) фондовооруженность труда работников и (или) рабочих на предприятии и другие.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Вообще, термин «трудовые ресурсы» - понятие «растяжимое» и устаревшее. К предприятию более применимо понятие «рабочая сила» (экономически активное население), хотя и оно включает «занятых» и «безработных». Нужен термин, который исключал бы «безработных» из состава рабочей силы. «Персонал предприятия» и «кадровый состав» - это то, что нужно. Таким образом, употребляя в работе понятия «трудовые ресурсы предприятия» и «рабочая сила», я думаю, не будет столь грубым отождествление их с составом занятых на предприятии, т.к. во всех

учебниках по анализу предприятий почему-то используются эти неточные термины.

Персонал фирмы – это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой, как юридическим лицом, в отношениях, регулируемых договором найма. В таких отношениях могут состоять не только наемные работники, но и физические лица – собственники или совладельцы фирмы, если они, помимо причитающейся им части доходов, принимают участие в деятельности фирмы своим личным трудом и получают за это соответствующую оплату.

Только лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, и лица, занятые на так называемых семейных предприятиях, хотя и зарегистрированных в качестве юридического лица (фермы, например), не включаются в состав персонала, работающего по найму, так как вознаграждение за свое трудовое участие они получают из дохода, остающегося в их распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей.

На крупных фирмах, осуществляющих деятельность, относимую к различным отраслям народного хозяйства, весь персонал подразделяется на лиц, занятых в основной деятельности и лиц, образующих персонал не основной деятельности. Независимо от сферы приложения труда весь персонал фирмы подразделяется на категории. В настоящее время принято выделять следующие категории персонала: рабочие, служащие, специалисты и руководители. В зависимости от характера выполняемых функций руководители могут быть причислены к специалистам, если их деятельность требует наличия специальных технических знаний, либо к служащим, если выполняемые ими функции таких специальных знаний не требуют.

В рамках конкретных фирм в составе рабочих выделяют рабочих основных и рабочих вспомогательных. Такое деление важно потому, что, во-первых, рабочие составляют наиболее многочисленную категорию; во-

вторых, потому, что трудовые функции, выполняемые основными и вспомогательными рабочими, весьма различны и на стадии внутрифирменного планирования определение потребности в численности рабочих этих групп основана на различных подходах.

В современных условиях производства эффективность использования производственных фондов, сырья, улучшение качества и структуры выработанной продукции зависят как от количества работающих, так и от уровня их квалификации. В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты. Неукомплектованность персонала нередко оказывает отрицательное влияние на качество и динамику объёма продукции.

Работники предприятия распределяются по профессиям, специальностям и квалификации. Профессия характеризуется комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства. Она предопределяется характером создаваемого продукта труда и специфическими условиями производства в данной отрасли. Специальность – это дальнейшее разделение труда в пределах профессии. Квалификация характеризует степень подготовленности работника, его способность к выполнению работы определённой сложности по данной специальности.

Различают списочный, среднесписочный и явочный состав работников предприятия. В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу. В нем каждый календарный день учитывается как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Здесь следует отметить: неверно считать, что для определения численности работников предприятия за какой-либо период достаточно принять численность работников на определённую дату, так как этот

показатель не учитывает динамику численности работников предприятия в рассматриваемом периоде. Для этих целей следует использовать показатель среднесписочной численности работников за определённый период.

Среднесписочная численность работников за отчетный месяц определяется как среднее арифметическое число работников за весь период, при этом в расчёт включаются праздничные и выходные дни. Списочная численность работников за выходной или праздничный день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. Среднесписочная численность работников за более длинный временной промежуток может быть определена как среднее арифметическое взвешенное более коротких промежутков.

От списочного состава работников следует отличать явочный, который показывает, сколько человек из числа состоящих в списке явилось на работу. Число фактически работающих – это численность персонала, не только пришедшего, но и фактически приступившего к работе. Разность между явочным числом и числом фактически работающих позволяет определить число лиц, находящихся в целодневных простоях (из-за отсутствия электроэнергии, материала и т.д.). Учет численности работников дает возможность выяснить их распределение на разных участках предприятия, а также изменения этого распределения.

Структура предприятия характеризуется соотношением различных категорий работников. В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия.

В процессе анализа фактическая среднесписочная численность (ССЧ) отдельных категорий сопоставляется с плановой в абсолютном выражении и в процентах к соответствующей базе.

Расчет среднесписочного числа работников может быть проведен путем деления суммы списочных чисел за все дни отчетного периода

(включая праздничные и выходные) на полное календарное число дней за данный период. При этом учитываются явки и неявки работников в отдельные дни. Следовательно, тот же результат можно получить, если число явок и неявок за работу за все дни периода сложить и разделить на полное число календарных дней.

При расчете средней списочной численности не все работники, числящиеся в списке, принимаются в расчет. В списочное число не включаются женщины, взявшие отпуск без содержания после окончания декретного отпуска, подростки до 16 лет, не имеющие специальности, учащиеся работники предприятия, временно перешедшие на стипендию, и другие лица, взявшие отпуск без содержания (за свой счет) на срок более 1 месяца.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой – изучение ее движения. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих коэффициентов [8]:

$$\text{- оборота по приёму} = \frac{\text{принято работников всего}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$

$$\text{- оборота по выбытию} = \frac{\text{уволено работников всего}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$

$$\text{- общего оборота} = \frac{\text{принято работников} + \text{уволено работников}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$

$$\text{-текучности кадров} = \frac{\text{уволено по своему желанию и нарушения дисциплины}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$

$$\text{- постоянства кадров} = \frac{\text{количество работников, проработавших год}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$

Коэффициенты движения кадров не планируются, поэтому их анализ производится сравнением показателей отчетного года с показателями предыдущего года. Текучесть рабочих играет большую роль в деятельности предприятия. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, совершенствуют свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе, активно влияя на производительность труда. Коэффициенты постоянства и стабильности кадров отражают уровень оплаты труда и удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

## **1.2. Рост населения и трудовые ресурсы.**

Состояние и развитие общества в значительной степени определяются численностью и составом населения. Население характеризуется и как элемент производительных сил, и как носитель производственных отношений. Ему присуще и самовоспроизводство.

*Население* – это естественно исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории – в селе, городе, районе, регионе, стране.

Под воспроизводством населения понимается процесс постоянного возобновления поколений людей вследствие взаимодействия рождаемости и смертности. Различают три типа воспроизводства населения: расширенное, когда число рождений превышает число смертей; простое, когда нет прироста населения; суженное, когда смертность превышает рождаемость, то есть происходит абсолютное сокращение населения.

Воспроизводству населения присущи демографический, экономический и социальные аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т.п.

Для характеристики воспроизводства населения применяются показатели рождаемости, смертности и естественного прироста. Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения (в промилле) и измеряются с помощью коэффициентов:

$$K_p = \frac{Ч_{род}}{Ч_{ср}} 1000 \quad \text{и} \quad K_c = \frac{Ч_{ум}}{Ч_{ср}} 1000$$

где  $K_p$  и  $K_c$  - коэффициенты соответственно рождаемости и смертности;  $Ч_{род}$  - число родившихся за год;  $Ч_{ум}$  - число умерших за год;  $Ч_{ср}$  - среднегодовая численность населения.

Среднегодовая численность определяется на середину года как средняя арифметическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста.

Положительная разница между числом родившихся и числом умерших называется *естественным приростом населения*.

Численность, состав и показатели естественного движения населения Самаркандского вилоята за 2008-2009 гг. показаны в таблице 1.2.1.

**Таблица 1.2.1.**

**Численность, состав и показатели естественного движения населения Самаркандского вилоята за 2006-2009 гг.**

Показатель	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Численность постоянного населения (на начало года), млн. чел.	2955,5	3002,1	3100,0	3300
В том числе:				
городского, %	19,8	15,1	15,3	15,8
сельского, %	83,2	84,9	84,7	84,2
На 1 тыс. населения:				
число родившихся, чел.	22,8	23,1	25,6	24,2
число умерших, чел.	4,7	4,9	4,7	4,3
естественный прирост (+), чел.				
убыль (-), чел.	18,1	18,3	20,9	19,9
число браков, ед.	8,7	9,8	10,0	11,2
число разводов, ед.	0,6	0,7	0,4	0,6

Источник: Статуправление Самаркандского вилоята.

Как видно, в стране численность постоянного населения растет в структуре городского и сельского населения. Это вызвано, с одной стороны, уменьшением относительного числа родившихся, с другой – увеличением относительного числа умерших, что предопределило за последние годы естественную убыль населения на 5-6 промилле в год. Относительное число браков и разводов за рассматриваемый период существенных изменений не претерпело. Схематично структура населения представлена на рис. 1.2.1.

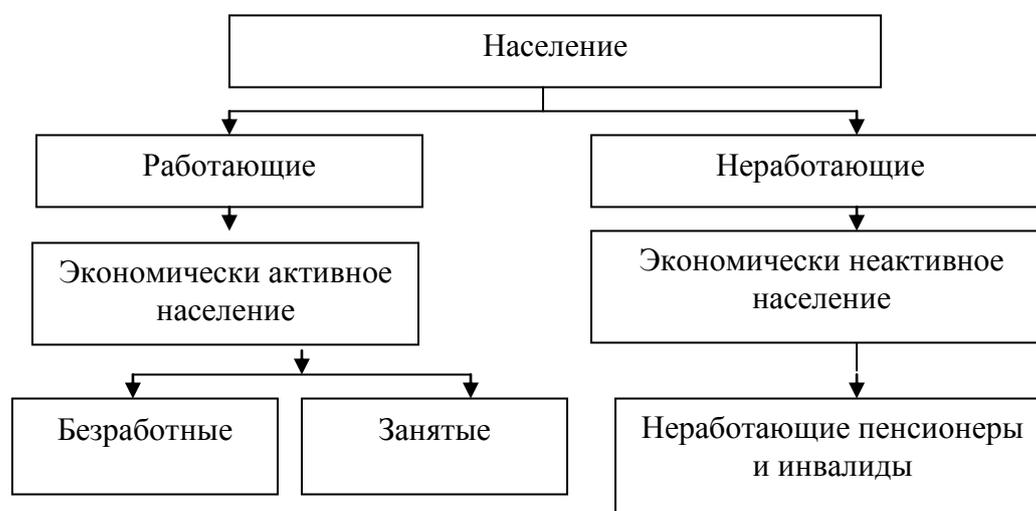


Рис. 1.2.1. Структура населения

По классификации Международной организации труда (МОТ) население старше определенного минимального возраста, установленного для учета экономически активного населения подразделяется на три категории: занятые, безработные и вне рабочей силы. Занятые и безработные составляют рабочую силу, или население, активное в данный период. Лица вне рабочей силы включают остаточные группы, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста. Эта группа представляет население, которое в данный момент экономически неактивно.

*Экономически активное население* – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле:

$$Y_{э.а.н.} = d_{э.а.н.} / Ч_n,$$

где  $Y_{э.а.н.}$  - уровень экономической активности населения;  $d_{э.а.н.}$  - доля в общей численности экономически активного населения;  $Ч_n$  - общая численность населения.

*Экономически неактивное население* – это население, которое не входит в состав экономически активного населения, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения численности. Численность экономически неактивного населения определяется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III группы);

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т.п.;

д) лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Численность и состав экономически активного населения представлены в табл. 1.2.2.

**Таблица 1.2.2.**  
**Численность и состав экономически активного населения Самаркандского вилоята (тыс.чел.)**

Название города и районов	Численность постоянного населения, тыс. чел.	Трудоспособное население, тыс. чел.	Экономически активное население	Средняя занятость населения, тыс. чел.	Уровень безработицы %
г.Самарканд	397,9	317,7	236,9	295,3	3,2
г.Каттакурган	77,3	47,8	34,6	32,7	3,5
Акдарьинский	121,6	74,7	53,5	49,8	3,4
Булунгурский	149,0	67,7	48,3	45,6	3,5
Джамбайский	134,5	68,3	48,7	46,0	3,9
Иштыханский	193,7	93,1	65,8	61,1	5,0
Каттакурганский	218,7	111,3	78,5	79,7	3,7
Кушрабадский	103,2	51,3	38,0	34,5	7,6
Нарпайский	169,4	89,7	68,1	58,6	3,8
Пайарыкский	202,4	106,5	73,8	69,5	4,1
Пахтачийский	121,5	68,2	49,8	46,6	5,0
Пастдаргомский	276,6	141,9	98,7	93,8	3,7
Самаркандский	281,7	149,8	105,3	100,3	3,8
Нурабадский	116,1	57,8	41,2	38,8	3,7
Ургутский	385,3	192,4	135,7	127,8	4,8
Тайлякский	153,6	81,9	58,8	55,8	3,5
Всего	3102,5	1720,1	1229,9	1160,8	4,0

Источник: Главное управление социальной защиты и труда Самаркандского вилоята.

Как видно из приведенных данных, соотношение численности экономически активного населения и доли занятого населения сохраняется примерно на одном уровне. В то же время возрастает численность безработных.

Численность и состав населения во всех странах определяются с помощью переписей и оперативного учета.

Для каждой страны весьма важным является прогнозирование численности населения. Прогнозные расчеты позволяют выявить ожидаемые изменения численности населения, оценить демографическую ситуацию, складывающуюся как в отдельных регионах, так и в целом по стране, определить численность трудовых ресурсов, изменение их образовательного и профессионально-квалификационного уровня, проследить влияние других социально-экономических и экологических факторов на воспроизводственный процесс.

Для определения численности населения на краткосрочную перспективу используется метод ретроспективной экстраполяции, на более долгие сроки – метод передвижки по возрастам.

Прогноз численности населения составляется с учетом долговременных тенденций рождаемости и смертности, продолжительности жизни, а также половозрастного состава населения.

Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит всё трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но

занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

*Трудовые ресурсы* – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

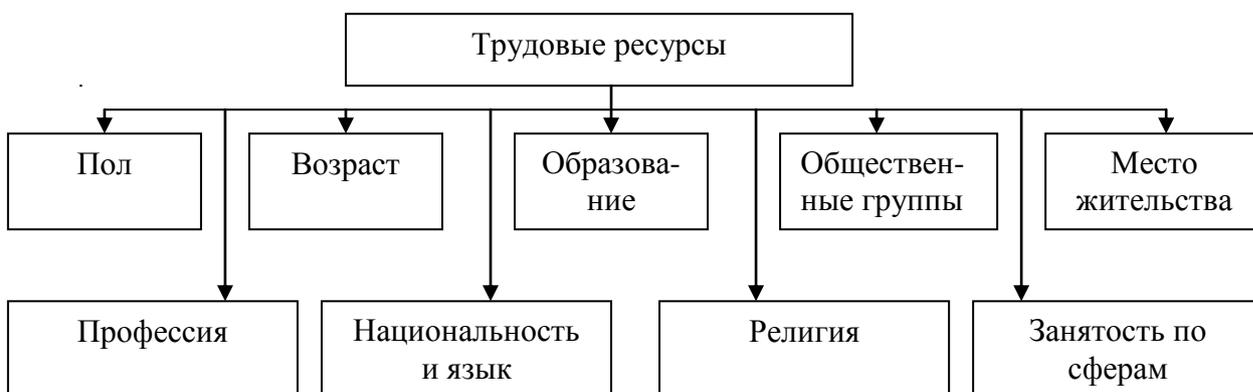


Рис. 1.2.2. Структура трудовых ресурсов

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную). Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

К трудовым ресурсам относятся: а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях; б) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста,

доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста.

Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В Узбекистане трудоспособным возрастом считается: у мужчин – 16-59 лет (включительно), у женщин – 16-54 года (включительно). Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В ряде стран нижняя граница установлена 14-15 лет, а в отдельных – 18 лет. Верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет – для мужчин и 60-62 года – для женщин.

Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию в отдельных странах приведены в табл. 1.2.3.

**Таблица 1.2.3.**

**Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию, лет<sup>1</sup>**

Страна	Средняя продолжительность жизни		Возраст выхода на пенсию (общий)	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Россия <sup>2</sup>	59,8	72	60	55
США	71	78	65	65
Германия	72	78	65	60
Великобритания	72	79	65	60
Австрия	72	79	65	60
Венгрия	65	74	60	55
Польша	67	76	65	60
Франция	72	81	60	60
Австралия	74	80	65	60
Швеция	80	83,7	65	65

В Узбекистане законодательная власть неоднократно рассматривала вопрос о необходимости увеличения возрастного порога: для мужчин – с 60

<sup>1</sup> Источник: Отчет о мировом развитии. Кризис старения населения. Вашингтон, 2006 г.

<sup>2</sup> См.: Государственный доклад «О состоянии здоровья населения в 2005 году»

до 65 лет, для женщин – с 55 до 60 лет. Однако тяжелое экономическое положение работающего населения, низкая продолжительность жизни, высокая смертность в трудоспособном возрасте вынуждают государство откладывать решение этого вопроса до более благоприятного времени.

Ведущую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

*Трудоспособное население* – это совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную трудоспособность. *Общая трудоспособность* предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. *Профессиональная трудоспособность* – это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военнотруженики, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; вынужденные переселенцы из стран Балтии, Закавказья, Средней Азии.

### **Измерение трудовых ресурсов**

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста.

Абсолютный прирост определяется на начало и конец рассматриваемого периода. Обычно это год или более длительный отрезок времени.

Темп роста исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматриваются темпы за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по формуле:

$$T_{p.cр} = \sqrt[n]{\frac{Ч_2}{Ч_1}}$$

Где  $T_{p.cр}$  - среднегодовой темп роста;  $n$  – число лет;  $Ч_1$  и  $Ч_2$  - численность соответственно в начале и конце периода.

Темп прироста рассчитывается по формуле:

$$T_{np.cр} = \sqrt[n]{\frac{Ч_2}{Ч_1}} - 1$$

Где  $T_{np.cр}$  - среднегодовой темп прироста.

Количественная оценка тенденций состояния и использования трудовых ресурсов позволяет учитывать и определять направления повышения их эффективности.

### **1.3. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный.**

На трудовые ресурсы существенное влияние оказывает своевременное выявление тенденций демографического развития общества. Без учета демографической ситуации могут возникнуть деформации при формировании государственных планов экономического и социального развития страны.

От демографических характеристик трудоспособного населения (половозрастной структуры, здоровья, уровня занятости) и показателей

демографического развития (динамики рождаемости и смертности населения) зависит величина совокупного национального дохода. Это также связано с тем, что демографический фактор параллельно с другими социально-экономическими факторами воздействует на уровень трудовой активности населения.

Изменение численности и структуры населения по полу и возрасту влияет на использование национального дохода, на соотношение спроса и предложения рабочей силы. Вместе с тем от численности и темпов роста населения и размещения его по территории страны зависят возможности и сроки освоения перспективных экономических районов.

Распределение населения Узбекистана по возрасту и полу за последние годы представлено в табл. 1.3.1.

**Таблица 1.3.1.**  
**Распределение населения Узбекистана по возрасту**  
**и полу (на начало года)**

Показатели	Общая численность			Самаркандский вилоят, женщины		
	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Все население, тыс. чел.	26312,7	26663,8	2772,2	2867,1	2907,5	2955,5
В том числе в возрасте, %:						
0- 9 лет	5330,1	5259,8	5277,0	649,6	633,2	644,9
10-19 лет	6388,8	6385,3	6300,6	741,6	749,5	756,7
20-29 лет	4877	5049	5240,9	646,6	666,3	670,5
30-39 лет	3622,4	3704,3	3780,9	580,3	593,7	604
40-49 лет	3002,9	3067,1	3116,6	311,7	370,8	330,7
50-59 лет	1551,8	1676,2	1796,6	142,6	157	175,4
60-69 лет	823,8	800,4	803,2	86,3	87,6	77,3
70 лет и старше	715,9	742,3	762,1	67,6	63,3	12,4

Источник: Статуправление Республики Узбекистан.

Как видно, по сравнению с 2008 г. Растет доля детей до 9 лет, одновременно в следующей возрастной группе наблюдается рост. Рождаемость по Самаркандскому вилояту растет.

Управление демографическими процессами является объективно необходимым и возможным. Учет особенностей демографической ситуации в стране, основных тенденций воспроизводства населения становится важнейшим условием правильного социально-экономического планирования. Так, изменения численности, половозрастного состава населения, его профессионального и образовательного уровня, размеров семьи определяют возможный прирост (снижение) трудовых ресурсов, объем и структуру потребительского спроса.

Необходимость воздействия в современных условиях на демографические процессы обуславливается еще и тем, что существует определенная инерционность демографических процессов по отношению к условиям жизнедеятельности людей и их изменению.

Демографическая политика как часть общей социально-экономической политики страны должна быть направлена на достижение в долгосрочной перспективе воспроизводства населения с учетом региональных особенностей развития.

На практике выделяют определенные методы и направления в демографической политике. Среди методов – социально-экономические, правовые, воспитательные, психологические. Основными направлениями являются: стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности.

В последние годы в Узбекистане наблюдается снижение рождаемости. Смертность увеличилась по всем основным заболеваниям (от рака, сердечно-сосудистых, туберкулеза и других болезней органов дыхания).

Важнейшим фактором, определяющим здоровье нации, является социальный. Здесь выделяют бедность, голод, неверие в будущее,

недоступность качественной медицинской помощи и лекарств. Улучшить здоровье нации можно, лишь одновременно изменяя подходы в государственной политике в этой области и совершенствуя систему здравоохранения.

Важнейшими характеристиками качественного состава населения, и особенно его трудоспособной части, являются образовательный уровень и профессиональное мастерство. Человек приводит в действие средства производства, с их помощью создает материальные блага. Чем выше уровень развития личностного фактора, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор.

В процессе воспроизводства рабочей силы существенная роль принадлежит системе подготовки квалифицированных кадров для всех отраслей народного хозяйства. Подготовка рабочей силы должна быть направлена на некоторое опережение ее развития по сравнению с имеющимся в данный момент техническим уровнем производства.

Опережающее развитие личностного фактора по сравнению с вещественным создает предпосылки для быстрой адаптации работников к изменяющимся условиям труда, стимулирует развитие творческого подхода к трудовому процессу. Полученные в процессе обучения знания поднимают средний уровень развития трудовых ресурсов на более высокую ступень. В данном аспекте важнейшим фактором развития НТП становится своевременная и качественная подготовка рабочей силы.

Уровень образования определяется средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, долей специалистов с высшим образованием и др. он характеризуется и таким показателем, как процент грамотности.

**Таблица 1.3.2**

**Предложение рабочей силы по образованию за 2006-2009 гг. (тыс. чел.)**

<b>Показатели</b>	<b>2006 г.</b>	<b>2007 г.</b>	<b>2008 г.</b>	<b>2009 г.</b>	<b>2006-2009 гг. рост %</b>
<b>Всего предложено</b>	96,5	93,4	110,4	142,1	150,8
<b>Из них окончившие:</b>					
<b>средние и общеобразовательные школы</b>	23,7	24,2	24,7	25,1	108,4
<b>проф. колледжи дневные отделения ВУЗов</b>	8,7	16,9	24,3	27,1	4,9 раза
	8,7	8,7	8,77	8,8	117,2

Источник: Статуправление Республики Узбекистан.

Как видно, численность учащихся, окончивших общеобразовательные учреждения в 2009 г. возросла на 8,4 % по сравнению с 2008 г., а численность выпускников со средним специальным образованием за рассматриваемый период увеличилась в 4,9 раза, численность выпускников с высшим профессиональным образованием возросла на 17,2 %.

Потребности общества в ресурсах труда и функционирующей рабочей силе можно рассматривать в трех направлениях: производственном, воспроизводственном и личностном. Производственное направление нацелено на увязку соотношения между числом имеющихся рабочих мест, требующих определенной профессионально-квалификационной специализации, и фактической численностью работников соответствующего профиля. Воспроизводственное направление предполагает достижение равновесия между приростом числа рабочих мест и дополнительной, вновь вовлекаемой в производство рабочей силой соответствующего профессионально-квалификационного профиля. Личностное направление предусматривает обеспечение трудоспособного населения рабочими местами, отвечающими растущим потребностям работников.

Известно, что процесс производства осуществляется тогда, когда орудия труда, предметы труда превращаются в средства производства, приводимые в действие рабочей силой, обладающей необходимыми для

этого профессиональными знаниями и соответствующей квалификацией. Особенность формирования профессионально-квалификационной специализации работников заключается в том, что оно происходит в ограниченной связи с развитием научно-технического прогресса. Материально-вещественные факторы производства формируют профессионально-квалификационную структуру работников с точки зрения технической расчлененности труда, его содержания, сложности.

Профессионально-квалификационная структура работников представляет собой их первичную кооперацию по профессиям и квалификации, в рамках которой происходит непосредственное соединение средств производства и рабочей силы. Вместе с тем определяющая роль техники в формировании профессионально-квалификационного состава работников предполагает активное влияние квалификации на развитие вещественных элементов производства.

Процесс взаимодействия вещественного и личностного факторов с точки зрения формирования их качественного уровня является двусторонним. Первичность вещественных элементов производства в формировании профессионально-квалификационного уровня работников не отрицает то, что человек – главная производительная сила общества. Именно человеку принадлежит особая функциональная роль в процессе производства.

Зависимость профессионально-квалификационного уровня рабочей силы от структуры технического базиса выражает объективную закономерность – изначальную определяющую роль вещественных элементов производства в формировании структуры работников по профессии и квалификации.

## **Глава II. Организация труда. Состав, структура кадров и их классификация по профессиям.**

### **2.1. Состав и структура кадров на промышленных предприятиях.**

Работники подразделяются на:

- а) промышленно-производственный персонал;
- б) персонал не промышленных организаций – в основном работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и лечебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.

К специалистам относятся лица, осуществляющие техническое и организационное обслуживание руководства производством и обслуживанием.

К руководителям относят рабочих, занимающих должности руководителя предприятия. Младший обслуживающий персонал (МОП) – это работники, выполняющие работы по содержанию на предприятии, по обслуживанию аппарата управления, а также другие подсобные рабочие (дворник). К ученикам относятся лица, проходящие производственное обучение, или частично участвующие в производстве.

Пожарно-сторожевая охрана – включает рабочих, которые охраняют предприятие (сторож).

К рабочим относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относят тех, кто непосредственно выполняет производственные процессы по изготовлению продукции, а к вспомогательным – рабочих, которые заняты обслуживанием оборудования, транспортировкой материалов, работающих в основных цехах.

К служащим относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции. Квалификация работника определяется уровнем специальных знаний и практических

навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы.

Структура кадров предприятия, цеха, участка характеризуется соотношением различных категорий работников в их общей численности. В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников  $dP_i$  с общей среднесписочной численностью персонала предприятия  $P$ .

$$dP_i = P_i / P \text{ или } dP_i = (P_i * 100) / P$$

где  $P_i$  среднесписочная численность работников  $i$  категории, человек. Покажем это на примере. Более наглядно рассмотреть структуру численности работающих на предприятии можно в приложении 1.

**Таблица 2.1.1.**

**Состав и структура численности работающих на предприятии.**

<b>№</b>	<b>Категории работающих</b>	<b>состав, чел</b>	<b>Структура, %</b>
<b>1.</b>	Основные рабочие (всего),	60	66,7
	в том числе:		
	а) сдельщики	30	33,35
	б) повременщики	30	33,35
<b>2.</b>	Вспомогательные рабочие (всего),	8	8,9
	в том числе:		
	а) слесарь-ремонтник	2	2,225
	б) электромонтеры	2	2,225
	в) уборщики	1	1,1125
	г) кладовщики	1	1,1125
	д) МОП (дворники)	2	2,225
<b>3.</b>	Служащие (всего)	8	8,9
	в том числе:		
	а) бухгалтера	3	3,3375
	б) диспетчера	2	2,225
	в) кассир	3	3,3375
<b>4.</b>	Специалисты (всего)	12	13,3
	в том числе:		
	а) технологи	6	6,65
	б) конструкторы	3	3,325
	в) модельеры	3	3,325
<b>5.</b>	Руководители (всего)	2	2,2
	в том числе:		
	а) директор	1	1,1
	б) начальники отделов	1	1,1
	<b>Итого (общая численность)</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Рассмотрим расчет структуры основных рабочих. Всего – 60 человек, из них 30 человек сдельщики, 30 – повременщики. Вычисляем их долю, для этого необходимо вычислить долю основных рабочих от общей численности работающих – 90 человек:

$$90 - 100$$

$$60 - X$$

$$60 * 100$$

$$X = \frac{\dots}{90} = 66,7$$

$$90$$

Следовательно, сдельщики из них составляют 33,35%, то есть

$$60 - 66,7$$

$$30 - X$$

$$30 * 66,7$$

$$X = \frac{\dots}{60} = 33,35,$$

$$60$$

и, следовательно, повременщики также составляют 33,35%.

Аналогичный расчет производится для каждой категории работающих. Из примера наглядно видно, что предприятие делает акцент на основных рабочих, которые составляют 66,7% от общей численности, то есть предприятие в основном выполняет производственные процессы по изготовлению продукции. Самую малую долю численности составляют руководители – 2,2%, что говорит о высоком уровне их профессиональной подготовке и ориентации.

Для состава кадров промышленных предприятий важно место занимает количественная и качественная характеристика.

**Таблица 2.1.2.**

**Состав и численность работников СП «Лаззат мева»  
за 2008-2009 год**

<b>Показатели</b>	<b>2008 г.</b>	<b>2009 г.</b>	<b>Отклонение +, -</b>
Средняя численность работников	85	98	+ 13
из них надомников	15	15	0
Фонд заработной платы, тыс. сум	18836,5	10773,0	+ 8063,5
Число отработанных человеко-часов, тыс. сум	1568	353,9	1214
Списочная численность работников без совместительства	29	29	0
Всего принято работников	158	158	0
Управленческий персонал	3	3	0

Источник: Из годового отчета предприятия.

Из таблицы видно, средняя численность работников увеличилась на 13 человек. Надомников 15, без изменения остался состав кадров 27 человек со средним специальным образованием, 9 человек с высшим образованием, основной состав работников является по специальности разнорабочие.

Количественная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность работников предприятия это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников.

Явочная численность – это количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни,

командировки и т.д.). Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3. Кроме численности работников количественная характеристика трудового потенциала предприятия и (или) его внутренних подразделений может быть представлена и фондом ресурсов труда ( $\Phi_{р.т.}$ ) в человеко-днях или человеко-часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников ( $\text{Ч}_{с.п.}$ ) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах ( $\text{T}_{р.в.}$ ):

$$\Phi_{р.т.} = \text{Ч}_{с.п.} * \text{T}_{р.в.}$$

В 2.1.2. таблице даны состав и численность работников и их заработные платы. Качественная характеристика трудовых ресурсов персонала предприятия определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для выполнения целей предприятия и производимых ими работ.

В настоящее время нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы. Длительные дискуссии по этим вопросам в экономической литературе в 40-60-х и 70-х гг. наметили лишь основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда:

- а) экономические (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж);
- б) личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность);

в) организационно-технические (привлекательность труда, насыщенность оборудованием, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда);

г) социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

Структурная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия.

## **2.2. Организация труда и ее формы на предприятии.**

В условиях рыночной экономики возрастает значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства, так как в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий.

Среди факторов эффективности существенное место занимает организация труда, под которой понимается, с одной стороны, система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками, организации рабочих мест и организации их обслуживания, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда и который обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровых условий труда, а также воспитанием дисциплины труда.

Организация труда на предприятии – это, с другой стороны, действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления

трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Организация труда или организационные отношения – это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация труда рассматривается как составная часть экономики труда.

После раскрытия сущности организации труда на предприятии необходимо установить ее содержание, то есть показать, из каких составных частей или элементов складывается тот самый порядок трудового процесса, о котором шла речь выше.

Организация труда на предприятии содержит следующие элементы:

- подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- разделение труда, то есть расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей;
- кооперация труда, то есть установление системы производственной взаимосвязи между работниками;
- организация рабочих мест;
- организация обслуживания рабочих мест;
- разработка рациональных приемов и методов труда;
- установление обоснованных норм труда;
- создание безопасных и здоровых условий труда;
- организация оплаты и материального стимулирования труда;
- планирование и учет труда;
- воспитание дисциплины труда.

Изменения техники и технологии производства требуют соответствующего изменения или совершенствования организации труда. Кроме того, наука об организации труда обогащается новыми данными, возникает передовой опыт новых организационных решений.

Если производство четко реагирует на все новое, что появляется в области организации труда, и систематически внедряет его в свою практику, то мы вправе говорить о научной организации труда (НОТ). Научный подход к организации труда позволяет наилучшим образом соединить в процессе производства технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост производительности труда. Он направлен на сохранение здоровья работников, обогащение содержания их труда.

Важным признаком НОТ является ее направленность на решение взаимосвязанных групп задач:

- экономических (экономия ресурсов, повышение качества продукции, рост результативности производства);
- психофизиологических (оздоровление производственной среды, гармонизация психофизиологических нагрузок на человека, снижение тяжести и нервно-психической напряженности труда);
- социальных (повышение разнообразия труда, его содержательности, престижности, обеспечение полноценной оплаты труда).

Развитием представлений о задачах НОТ являются положения о ее функциях, то есть специфических особенностях проявления НОТ на предприятии, ее воздействия на различные стороны производства. Анализ воздействия НОТ на производства позволяет выделить следующие ее функции.

Ресурсосберегающая функция, в том числе трудосберегающая, направлена на экономию рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов, энергии, то есть ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя не только экономию средств производства, но и устранение всякого бесполезного труда. Это достигается рациональным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приемов и методов труда, четкой организацией рабочих мест, и хорошо отлаженной системой их

обслуживания. Экономии ресурсов служит и направленность НОТ на повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству. Ресурсосбережение – один из главных рычагов интенсификации производства. В современных условиях прирост потребностей в топливе, энергии, металле и других материалах должен быть на 75-80% удовлетворен за счет их экономии. На это необходимо нацелить не только технологию, но и организацию труда.

Оптимизирующая функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства, достижение научной обоснованности норм труда и интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам.

Функция формирования эффективного работника. Это осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения квалификации.

Трудоощащающая функция проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режима гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физиологически нормальной величины.

Функция возвышения труда. Труд возвышает создание на производстве условий для гармоничного развития человека, повышения содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение разнообразия труда и его гуманизации.

*Воспитательная и активизирующая функции направлены на выработку дисциплины труда, развития трудовой активности и творческой инициативы. Высокий уровень организации труда способствует формированию этих качеств работника, а чем выше качества исполнителей, тем выше и уровень организации труда.*

Понимание функций НОТ позволяет обеспечить всесторонний, комплексный подход к решению проблем организации труда на предприятии, более четко представить механизм воздействия НОТ на работника и само производство.

Раскроем содержание элементов организации труда на предприятии. Одним из наиболее существенных элементов выступает подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Работа с кадрами относится к организации труда, потому что без обеспечения определенного уровня умелости работника, без его профессионализма нельзя рассчитывать на сколько-нибудь эффективную деятельность на производстве. Подготовке кадров должен предшествовать профессиональный отбор кандидатов на то или иное место путем проверки состояния здоровья, измерение определенных психофизиологических параметров человека, необходимых для избранной им профессии, использование тестового и других методов контроля. Подготовка рабочих для современного производства осуществляется через систему профессионально-технического образования и через обучение на производстве. Профессиональное обучение на производстве охватывает подготовку новых рабочих, переподготовку и обучение новым профессиям, повышение их квалификации. Большое значение приобретает в современных условиях переподготовка работников в соответствии с требованиями рынка труда. Эту работу организует Служба занятости населения.

Важным элементом организации труда является разделение труда, то есть обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии. Это – отправной пункт организации труда, который, исходя из целей производства, состоит в закреплении за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов работ, технологических операций. Различают

такие формы разделения труда на предприятиях, как функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное и некоторые другие.

Функциональное разделение труда определяется в зависимости от характера выполняемых работниками функций на производстве и участия их в производственном процессе. По этому признаку работники делятся на рабочих, служащих, младший обслуживающий персонал, сторожевую и пожарную охраны, учеников.

Технологическое разделение труда определяется по фазам, видам работ, изделиям, узлам, деталям, технологическим операциям. Оно определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства и в значительной степени влияет на уровень содержательности труда. Разновидностями этой формы разделения являются поддетальное, предметное и пооперационное разделение труда.

Профессиональное разделение труда дифференцируется по специальностям и профессиям.

И, наконец, квалификационное разделение труда определяется по сложности и точности работ в соответствии с профессиональными знаниями и опытом работы.

Органически связана с разделением кооперация труда, то есть установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия работников и подразделений между собой.

Существуют следующие формы кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая кооперация, внутриучастковая, внутрибригадная. Важнейшими направлениями совершенствования разделения и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.

Для организации высокопроизводительного труда необходимо также решить вопрос: как, каким образом следует выполнять работу. Достигается это установлением рациональных методов и приемов труда. Конечно, способ

выполнения работы в значительной степени определяется технологией, но каждая технологическая операция может быть выполнена по-разному: с большим или меньшим количеством движения, более или менее умело, с затратой различного количества времени и физиологической энергии. Установление способа наиболее экономного выполнения каждого действия, приема, операции, каждой работы – это ответственная работа организатора труда. Она предполагает анализ и разработку всех частей трудового процесса, включая построение и координацию движений, выбор удобной рабочей позы, способам владения инструментом и управления машинами и механизмами.

Способ выполнения производственного задания, характеризующийся определенным составом и последовательностью действий, приемов, операций образует метод труда. Методы выполнения трудовых процессов должны проектироваться вместе с проектированием технологического процесса, а результаты проектных разработок заносят в карты приемов и методов труда, карты организаций труда, в инструкционные или технологические карты. Их используют для обучения рабочих рациональным приемам и методам труда, для контроля и анализа работы; они служат отправной точкой для дальнейшего совершенствования трудового процесса. Задача выявления рациональных приемов труда решается путем изучения непосредственно на производстве труда рабочих, значительно перевыполняющих нормы труда, применяющих эффективные способы ведения трудового процесса.

Необходимая часть организации труда – это организация рабочих мест. При этом, под рабочим местом понимается первичное звено производства, зона трудовой деятельности рабочего или группы рабочих, оснащенная необходимыми средствами для выполнения производственного задания. Под организацией рабочего места понимается система его оснащения и планировки, подчиненная целям производства. Эти решения, в свою очередь,

зависят от характера и специализации рабочего места, от его вида и роли в производственном процессе.

Уровень труда на рабочем месте зависит также от совершенства системы его обслуживания. Организация обслуживания рабочих мест предполагает обеспечение рабочих мест всем необходимым, включая техническое обслуживание, обеспечение сырьем, материалами, подачу всех видов энергии, контроль за качеством продукции, хозяйственное обслуживание. Эффективность обслуживания рабочих мест может быть достигнута лишь при соблюдении следующих принципов: предупредительности обслуживания, оперативности обслуживания, принципа комплексности, принципа плановости. Прогресс в системах обслуживания рабочих мест состоит в переходе от дежурного обслуживания, т.е. обслуживания по вызову с места остановки производства, к стандартному обслуживанию, основанному на расчетах норм обслуживания и реализации плано-предупредительного проведения обслуживающих работ.

Составным элементом организации труда является установление технически обоснованных норм труда, которое венчает процесс установления определенной организации труда и является отправным пунктом для ее дальнейшего совершенствования.

При нормировании факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда. На работника в производственной среде воздействует большое количество внешних факторов, которые по своему происхождению могут быть разделены на две группы. Первая включает в себя факторы, не зависящие от особенностей производства, среди них географо-климатические и социально-экономические. Последние зависят от строя общества и определяют положение трудящихся в обществе в целом. Они находят свое выражение в трудовом законодательстве, в совокупности социальных благ и гарантий. Вторая группа факторов формируется, с одной стороны, под воздействием

особенностей техники, технологии, экономики, а с другой – под воздействием особенностей трудового коллектива.

Необходимой составной частью организации труда выступает его планирование и учет. Планирование труда как установление пропорций труда его производительности, численности персонала, фонда заработной платы для выполнения производственной программы – часть общей системы, обеспечивающей функционирование труда. Учет труда служит необходимой предпосылкой для установления результативности труда, его оплаты и материального стимулирования. Вопросы оплаты и материального стимулирования работников представляются также составной частью организации труда.

Эффективная организация труда не может быть достигнута без строгого соблюдения установленных правил и порядка на производстве, т.е. без дисциплины труда. На практике различают дисциплину трудовую, производственную, технологическую, плановую, финансовую, договорную и др. Такое многообразие определяется тем, что различные правила, нормы, требования устанавливаются различными органами и ведомствами, которые трактуют соблюдение установленных ими правил как соответствующую дисциплину.

Организация труда на предприятии подкрепляется трудовой активностью и творческой инициативой трудящихся. Развитие и углубление демократии в обществе и на производстве в ходе реализации реформ политической системы и экономики в стране, возрастание экономической самостоятельности предприятий создают благоприятную обстановку для повышения трудовой активности творческой инициативы трудящихся и через эти важнейшие качества работников влияют на рост уровня организации труда и эффективности производства.

Существуют различные формы организации труда, под которыми понимаются ее разновидности в зависимости от того, как решаются

планирование, учет, оплата труда, ее разделение и кооперация, управление в коллективе и другие. По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы можно выделить индивидуальную форму организации труда и коллективную. Коллективная форма организации труда по способу разделения и кооперации подразделяется на коллективы с полным разделением труда, с частичной взаимозаменяемостью и с полной взаимозаменяемостью. Форма организации труда зависит также от формы его оплаты. Различают следующие формы оплаты труда и распределение заработка: индивидуальную, коллективную по тарифу, коллективную с использованием различных коэффициентов для распределения коллективного заработка (КТУ – коэффициент трудового участка, ККТ – коэффициент качества труда и др.) по способам взаимодействия с вышестоящими организациями могут быть следующие формы организации труда: прямое подчинение, договор подряда, договор аренды, контракт. По способам управления коллективом различают: полное самоуправление, частичное самоуправление, без самоуправления. По размерам трудовых коллективов и их месте в иерархии управления на предприятии коллективные формы организации труда могут быть звеньевыми, бригадными, участковыми, цеховыми и т.д. Все указанные формы организации труда и их разновидности могут соединяться в различных комбинациях, например, бригадная форма организации труда с полной взаимозаменяемостью, бригадный подряд, аренда предприятия и др.

### **2.3. Заработная плата - основной источник дохода работников предприятия.**

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы. И об этом необходимо помнить всегда.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступающая в его личное потребление.

Заработная плата – это вознаграждение за труд.

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Можно сказать и так, что заработная плата это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это ее покупательная способность номинальной заработной платы. Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной деятельности предприятий, уровня его рентабельности;
- кадровой политики предприятия;

- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
- влияния профсоюзов, конкурентов и государств;
- политики предприятия в области связей с общественностью.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

В основу организации оплаты труда на многих предприятиях положены следующие принципы:

1. Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда;
2. Дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
3. Систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
4. Превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
5. Справедливость, то есть равная оплата за равный труд;
6. Учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
7. Стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;
8. Материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшим к каким-либо негативным последствиям;

Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:

- а) формирование фонда оплаты труда;
- б) нормирование труда;
- в) установление тарифной системы;
- г) определение формы и системы заработной платы.

В таблице 2.3.1. дана тарифная сетка, применяемая в Узбекистане.

**Таблица 2.3.1.**

**Тарифная сетка, применяемая в Узбекистане**

<b>Разряд по оплате труда</b>	<b>Тарифный коэффициент</b>	<b>Разряд по оплате труда</b>	<b>Тарифный коэффициент</b>
0	1.000	12	3.581
1	1.450	13	3.808
2	1.595	14	4.038
3	1.755	15	4.271
4	1.930	16	4.508
5	2.115	17	4.748
6	2.308	18	4.991
7	2.510	19	5.238
8	2.716	20	5.488
9	2.926	21	5.741
10	3.140	22	5.998
11	3.358		

Источник: Указ Президента Республики Узбекистан от 24 июля 1996 года. «Народное слово», 1996 г. 25 июля.

Большое значение для функционирования предприятия уделяется роли предпринимателя. Он сталкивается в своей деятельности с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производство, должен быть оплачен. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Однако предпринимателей ограничивает ряд факторов внешнего характера:

- а) установленные государством размеры налогов от уровня заработной платы;
- б) требования профсоюзных комитетов;
- в) условия договора между нанимателем и коллективом работающих.

При организации оплаты труда предприниматель должен:

- а) определить форму и систему оплаты труда работников своего предприятия;
- б) разработать систему окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала.

В распоряжение предпринимателя имеются широкие возможности в выборе тех или иных форм или систем заработной платы, а также при определении премиальных доплат и поощрений. Но искусство руководителя заключается в том, чтобы из арсенала средств выбрать те из них, которые соответствуют предприятию и тому персоналу, который набран на это предприятие.

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда: сдельная – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная – оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.

Существует также целый ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда.

Условия применения сдельной оплаты труда:

- а) наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника;
- б) возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- в) возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;

г) необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ;

д) возможность технического нормирования труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется выполнять в том случае, если ее применение ведет к:

1. ухудшению качества продукции;
2. нарушению технологических режимов;
3. ухудшению обслуживания оборудования;
4. нарушению требований техники безопасности;
5. перерасходу сырья и материалов.

Условия применения повременной оплаты труда:

- а) отсутствие возможности увеличения выпуска продукции;
- б) производственный процесс строго регламентирован;
- в) функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;
- г) функционирование поточных и конвейрных типов производства со строго заданным ритмом;
- д) увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

Сдельную форму оплаты труда подразделяют на отдельные системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную, % от выручки.

Сущность прямой сдельной системы оплаты труда заключается в том, что по ней заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы). Основным элементом данной системы является сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу

(операцию) исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется:

$$Z_p = \frac{Z_{\text{ч}}}{B_{\text{ч}}}, \quad Z_p = Z_{\text{ч}} * t_n,$$

где  $Z_{\text{ч}}$  – часовая тарифная ставка, установленная в соответствии с разрядом работы, руб/ч;

$B_{\text{ч}}$  – часовая норма выработки данной продукции;

$t_n$  – норма времени на единицу продукции, ч.

Создавая личную материальную заинтересованность рабочих в повышении индивидуальной выработки, прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда в то же время слабо материально их заинтересовывает в достижении высоких показателей работы бригады, участка, смены в целом. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и превышение как общих, так и конкретных индивидуальных качественных и количественных показателей работы.

Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда заключается в том, что по ней рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы. Но для этого должны быть установлены размеры премии за выполнение и перевыполнение этих показателей. Это могут быть показатели роста производительности труда: повышение объемов производства; выполнение технически обоснованных норм выработок и снижение нормируемой трудоемкости; выполнение производственных заданий; личных планов и т.д.

Сдельно-прогрессивная система предусматривает оплату за труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы), оплачивается по

обычным сдельным расценкам, в сверх установленной исходной базы (а иногда в течение твердо определенного срока) – по повышенным сдельным расценкам. Важную роль при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда играет так называемая исходная норма (база) для начисления «прогрессивки», то есть тот предел выполнения норм выработки, сверх которого оплата за выполненную работу производится по повышенным расценкам. Правильное установление исходной базы в значительной степени определяет, насколько данная система будет стимулировать рост производительности труда. Срок, на который вводится сдельно-прогрессивная система оплаты труда, устанавливается в каждом отдельном случае руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза исходя из производственной необходимости. Об отмене или изменении положения о сдельно-прогрессивной оплате труда рабочие предупреждаются за две недели.

При косвенно-сдельной оплате труда размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результата труда, обслуживаемых им рабочих сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков). Косвенная сдельная расценка рассчитывается с учетом норм выработки обслуживающих рабочих и их численности по формуле:

$$Z_k = \frac{Z_q}{B_q} * P$$

где  $Z_q$  – тарифная ставка (часовая) обслуживаемая рабочего;

$B_q$  - это часовая норма выработки одного рабочего в единицу продукции;

$P$  – количество обслуживаемых рабочих.

Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполненных норм обслуживаемых рабочих сдельщиков, либо умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих:

$$Z_{об} = Z_{ч} * \Phi_{всп} * \frac{У}{100},$$

где  $Z_{ч}$  – тарифная ставка вспомогательного рабочего, переводимого на косвенную сдельную оплату труда;

$\Phi_{всп}$  – фактическое отработанное количество человеко-часов;

$У$  – средневзвешенный процент выполнения норм выработки всеми обслуживающими данным рабочим рабочим:

$$Z_{общ} = \sum Z_{к} * B_{ф},$$

где  $Z_{к}$  – косвенно-сдельная расценка за единицу продукции, производимую рабочим,;

$B_{ф}$  – фактическое количество продукции, произведенное в данном периоде рабочим.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда предусматривает начисление заработка по результатам труда коллектива рабочих в целом. При коллективной организации труда производство каждой единицы продукции нередко требует выполнения нескольких различных по своему характеру работ, которые зачастую и тарифицируются по разным разрядам. Поэтому расчет общебригадной сдельной расценки за единицу продукции производится по нормативной трудоемкости выполняемых работ по каждому из тарифных ставок разрядов.

Общий сдельный заработок бригады определяется путем умножения общебригадной сдельной расценке на количество продукции, произведенной бригадой в целом за расчетный период. В целях более полного учета индивидуального вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда бригады по решению ее общего собрания могут быть применены коэффициенты трудового участия (КТУ). При установлении КТУ рекомендуется учитывать фактическое совмещение профессий и расширение зон обслуживания, выполнение более сложных работ за отсутствующего рабочего, помощь в работе другим членам бригады, соблюдение трудовой и

производственной дисциплины и другие факторы. Минимальный размер заработной платы члена бригады не может быть ниже размера тарифной ставки за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (при невыполнении норм выработки, браке и простое).

Повременная форма оплаты труда имеет две системы, простую повременную и повременно-премиальную.

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и помесечную.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период по формуле:

$$Z_{пов} = T_{ч} * B_{ч},$$

где  $Z_{пов}$  – общий заработок рабочего-повременщика за расчетный период, в суммах;

$T_{ч}$  – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, в суммах;

$B_{ч}$  – это время, фактически отработанное рабочим за расчетный период, в часах.

При поденной оплате заработную плату рабочего рассчитывают на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней (смен):

$$Z_{пов} = T_{д} * B_{ф},$$

где  $T_{д}$  – дневная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, в суммах;

$B_{ф}$  – время фактически отработанное рабочим за расчетный период, в днях (сменах).

При помесечной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанный работником в данном месяце, по формуле:

$$Z_{нов} = \frac{T_m}{B_ч * B_ф},$$

где  $T_m$  – месячный должностной оклад (ставка) работника, в суммах;

$B_ч$  – время работы по графику за данный месяц, дней;

$B_ф$  – время, фактически отработанное работником в данном месяце, рабочих дней.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система заработной платы чаще применяется в сочетании с премированием работников за выполнение и перевыполнение важнейших показателей их работы. Эта система называется повременно-премиальной системой заработной платы. Сущность ее заключается в том, что заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

## Глава III. Анализ эффективного использования трудовых ресурсов предприятия.

### 3.1. Анализ использования рабочей силы.

В ходе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами проводят сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом и плановой численностью отчетного периода по всем классификационным группам. В процессе анализа изучается соотношение между группами и тенденции изменения этого соотношения.

Влияние изменения удельного веса основных рабочих в общей их численности на выработку продукции одним работающим определяется по формуле:

$$\Delta CB = (УД_1 - УД_0) \cdot CB_0$$

где  $УД_1$ ,  $УД_0$  – удельный вес основных рабочих в общей их численности по плану (базисному периоду) и отчету;  $CB_0$  - среднегодовая выработка одного работающего по плану.

Сокращение вспомогательных рабочих может быть достигнуто за счет концентрации и специализации вспомогательных работ: по наладке и ремонту оборудования, повышению уровня механизации и совершенствованию труда этих рабочих.

Численность рабочих  $Ч_p$  определяют исходя из нормы трудоемкости работ планируемого периода ( $T$ ), эффективного (действительного) годового фонда времени рабочего ( $T_{эф}$ ) и планируемого коэффициента выполнения норм  $K_{nn}$  по формуле:

$$Ч_p = \frac{T}{T_{эф} \cdot K_{nn}}$$

Численность рабочих, занятых на аппаратурных, агрегатных работах, где действия рабочих заключается в основном в управлении механизированными или автоматизированными процессами, определяют по рабочим местам и нормам обслуживания:

$$Ч_p = \sum_{i=1}^m n_i \cdot Ч_{pi} \cdot k_{zi}$$

где  $n_i$  – количество агрегатов на  $i$ -й операции;  $Ч_{pi}$  – количество рабочих, необходимое для обслуживания  $i$ -го рабочего места;  $K_{zi}$  – коэффициент загрузки рабочих на  $i$ -й операции при совпадении профессий;  $i$  – наименование операций.

Численность служащих определяется исходя из организационной структуры предприятия и рациональной численности, необходимой для обеспечения функций управления.

Численность непромышленного персонала определяется по типовым отраслевым нормативам, по нормам обслуживания.

*Анализ профессионального и квалификационного уровня рабочих* производится путем сопоставления наличной численности по специальностям и разрядам с необходимой для выполнения каждого вида работ по участкам, бригадам и предприятию в целом. При этом выявляется излишек или недостаток рабочих по каждой профессии.

Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ по участку, цеху, предприятию сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих ( $\bar{T}_p$ ), которые можно определить по средневзвешенной арифметической формуле:

$$\bar{T}_p = \frac{\sum(T_p \cdot Ч_{pi})}{\sum Ч_p}; \quad \bar{T}_p = \frac{\sum(T_p \cdot V_{pi})}{\sum V}$$

где  $T_p$  – тарифный разряд,  $Ч_p$  – общая численность (количество) рабочих,  $Ч_{pi}$  – численность рабочих  $i$ -го разряда,  $V_{pi}$  – объем работ  $i$ -го вида,  $V$  – общий объем работ.

Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового, ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к снижению качества выпускаемой продукции и, следовательно, необходимо предусмотреть повышение квалификации персонала. Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим необходимо

производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

В ходе анализа квалификации управленческого персонала проверяют соответствие уровня образования каждого работника занимаемой должности, изучают вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

Квалификационный уровень работников зависит во многом от возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию.

Ответственным этапом в анализе использования предприятия кадрами является изучение *движения рабочей силы*. Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов.

В ходе анализа тщательно изучению подвергают причины выбытия работников за нарушение трудовой дисциплины, так как это часто связано с нерешенными социальными проблемами.

Однако, выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного на производство труда, определенного количеством рабочего времени. Поэтому *анализ использования рабочего времени* является важной составной частью.

Таблица 3.1.1.

## Показатели движения рабочей силы

Название показателя	Формула для расчета показателя	Экономический смысл
Коэффициент оборота по приему ( $K_n$ )	$K_n = \frac{\text{количество принятых работников}}{\text{среднесписочная численность работников}}$	Характеризует удельный вес принятых работников за период
Коэффициент оборота по выбытию ( $K_b$ )	$K_b = \frac{\text{количество выбывших работников}}{\text{среднесписочная численность работников}}$	Характеризует удельный вес выбывших за период работников
Коэффициент текучести кадров ( $K_t$ )	$K_t = \frac{\text{количество уволившихся по собственному желанию + нарушения трудовой дисциплины}}{\text{среднесписочная численность работников}}$	Характеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинам
Коэффициент постоянства кадров ( $K_{\text{пост}}$ )	$K_{\text{пост}} = 1 - K_b$	Характеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде (году, квартале)

Анализ использования рабочего времени осуществляется на основе баланса рабочего времени. Основные составляющие баланса представлены в табл. 3.1.2.

**Таблица 3.1.2.**

**Основные показатели баланса рабочего времени одного рабочего**

<b>Показатель фонда времени</b>	<b>Условные обозначения</b>	<b>Формула расчета</b>	<b>Примечания</b>
Календарный	$T_K$	$T_K = 365 \text{ дн}$	$t_{\text{вых}}$ – время выходных и праздничных дней
Номинальный (режимный)	$T_{\text{НОМ}}$	$T_{\text{НОМ}} = T_K - t_{\text{выход}}$	$t_{\text{неяв}}$ – дни неявок: отпуска, по болезни, по решению администрации, прогулы и пр.
Явочный	$T_{\text{ЯВ}}$	$T_{\text{ЯВ}} = T_{\text{НОМ}} - t_{\text{неяв}}$	$t$ – номинальная продолжительность рабочего времени,
Полезный фонд рабочего времени	$T_{\text{П}}$	$T_{\text{П}} = T_{\text{ЯВ}} \cdot t - t_{\text{ВП}}$	$t_{\text{ВП}}$ – время внутрисменных простоев и перерывов в работе, сокращенных и льготных часов.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих ( $Ч_p$ ), количества отработанных одним рабочим дней в среднем за год ( $Д$ ), средней продолжительности рабочего дня ( $t$ ):

$$\text{ФРВ} = Ч_p \cdot Д \cdot t$$

Если фактически одним рабочим отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени: целодневные ( $D_{\text{пот}}$ ) и внутрисменные ( $t_{\text{пот}}$ ):

$$D_{\text{пот}} = (D_{\text{ф}} - D_{\text{пл}}) \cdot Ч_{\text{рф}} \cdot t_{\text{пл}} ;$$

$$t_{\text{пот}} = (t_{\text{ф}} - t_{\text{пл}}) \cdot D_{\text{ф}} \cdot Ч_{\text{рф}} \cdot ч ;$$

$$T_{\text{пот}} = D_{\text{пот}} + t_{\text{пот}}.$$

В ходе анализа необходимо выявить причины образования сверхплановых потерь рабочего времени. Среди них могут быть: дополнительные отпуска с разрешения администрации, невыходы на работу по болезни, прогулы, простои из-за неисправности оборудования, отсутствие работы, сырья, материалов, топлива, энергии т.д. Каждый вид потерь должен быть подробно оценен, особенно тот, который зависит от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Изучив потери рабочего времени, выявляют непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса (дополнительные затраты рабочего времени). Для определения непроизводительных потерь рабочего времени используются данные о потерях от брака (журнал-ордер № 10). На основании этих данных составляется аналитическая таблица 3.1.3.

**Таблица 3.1.3.**

**Исходные данные для расчета непроизводительных затрат  
рабочего времени.**

Показатель	Условные обозначения	Сумма
Производственная себестоимость товарной продукции	$C_{пр}$	
Зарботная плата рабочих	$ЗП_r$	
Зарботная плата производственных рабочих	$ЗП_{пр}$	
Материальные затраты	$MЗ$	
Себестоимость забракованной продукции	$C_б$	
Затраты на исправление брака	$З_б$	

Чтобы рассчитать непроизводительные затраты рабочего времени, связанные с изготовлением и исправлением брака, определяют:

- удельный вес заработной платы производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции:

$$УД_{зп} = \frac{ЗП_{пр}}{C_{пр}} \cdot 100;$$

- сумму заработной платы в себестоимости окончательного брака:

$$ЗП_{об} = \frac{C_б \cdot УД_{зп}}{100};$$

- удельный вес заработной платы производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции за вычетом материальных затрат:

$$УД'_{зп} = \frac{ЗП_{пр}}{C_{пр} - MЗ} \cdot 100$$

- заработную плату рабочих по исправлению брака:

$$ЗП_{иб} = \frac{З_{\sigma} \cdot УД'_{ЗП}}{100};$$

- заработную плату рабочих в окончательном браке и в затратах на его исправление:

$$ЗП_{\sigma} = ЗП_{об} + ЗП_{иб};$$

- среднечасовую заработную плату рабочих:

$$ЗП_{ч} = \frac{ЗП_{\sigma}}{ФРВ};$$

- рабочее время, затраченное на изготовление брака и его исправление:

$$T_{\sigma} = \frac{ЗП_{\sigma}}{ЗП_{ч}}.$$

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени ( $T_{пот}$ ) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку продукции ( $СВ_{пл}$ ):

$$\Delta ТП = T_{пот} \cdot СВ_{пл}.$$

Потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, т.к. они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов важное значение придается изучению показателей производительности труда.

### 3.2. Анализ использования фонда рабочего времени

Но показатели обеспеченности предприятия работниками еще не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объем выпускаемой продукции. Выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного труда, определяемого количеством рабочего времени. Поэтому необходимо изучить эффективность использования рабочего времени трудового коллектива предприятия.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д), средней продолжительности рабочего дня (П):

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П}$$

Объектом анализа в данном случае является величина отклонения фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от соответствующего показателя за предыдущий год. На это отклонение могут повлиять такие факторы как: изменение численности рабочих, изменение продолжительности рабочего периода и изменение продолжительности рабочей смены.

Влияние этих факторов на изменение фонда рабочего времени можно установить способом цепной подстановки:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) \times \text{Д}_{\text{пл}} \times \text{П}_{\text{пл}}$$

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{д}} = (\text{Д}_{\text{ф}} - \text{Д}_{\text{пл}}) \times \text{ЧР}_{\text{ф}} \times \text{П}_{\text{пл}}$$

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{п}} = (\text{П}_{\text{ф}} - \text{П}_{\text{пл}}) \times \text{Д}_{\text{ф}} \times \text{ЧР}_{\text{ф}}$$

Возможно, что рабочее время согласно установленному трудовому режиму используется полностью: нет ни простоев, ни прогулов. Но

возможны и потери рабочего времени как результат прогулов и простоев оборудования от неэффективного использования рабочего времени.

Различают понятия явочные дни, целодневные и внутрисменные простои, неявки и прогулы. Рабочий может явиться на работу и не работать в течение всей смены или части смены. Отсюда понятие целодневных и внутрисменных простоев. Прогул – это неявка на работу по неуважительным причинам, то есть без законных к тому оснований.

При анализе важно установить, какие из причин, вызвавшие потери рабочего времени, зависят от трудового коллектива (прогулы, простои оборудования по вине рабочих и т.д.) и какие не обусловлены его деятельностью (отпуска, например). Устранение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом, не требующим капитальных вложений, но позволяющим быстро получить отдачу.

Также необходимо обратить внимание на непроизводительные затраты рабочего времени (скрытые потери рабочего времени). Это затраты рабочего времени на изготовление забракованной продукции и исправление брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Для определения непроизводительных потерь рабочего времени, связанных с браком, необходимо сумму заработной платы рабочих в забракованной продукции и выплаченной зарплаты рабочим на его исправление разделить на среднечасовую зарплату рабочих.

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Однако надо иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

### 3.3. Анализ производительности труда

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия характеризует производительность труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, или затратами рабочего времени на производство единицы продукции либо выполненной работы. Производительность труда в широком понимании – это способность конкретного работника производить продукцию и оказывать услуги.

Различают индивидуальную и общественную производительность труда. Эффективность индивидуальных затрат труда называют производительностью индивидуального (живого) труда.

Производительность труда, определяемая по затратам не только живого, но и овеществленного труда, называется производительностью общественного труда. На предприятии для выражения производительности труда используются два показателя – выработка и трудоемкость, рассчитываемые по следующим формулам:

$$V = \text{ВП} / \text{Ч}_{\text{сп}} \quad (1.1.)$$

$$\text{Тр} = \text{Т} / \text{ВП} \quad (1.2.)$$

где  $V$  – выработка;

$\text{ВП}$  – объем валовой продукции или выполненной работы в натуральных либо условно-натуральных единицах;

$\text{Ч}_{\text{сп}}$  - среднесписочная численность работающих, чел.;

$\text{Тр}$  – трудоемкость продукции;

$\text{Т}$  – время, затраченное на производство всей продукции, норма-ч.

Наиболее распространенным и универсальным показателем производительности труда является выработка продукции. Выработка продукции – наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда и т.д.

Показатель выработки продукции в денежном выражении применяется для определения производительности труда на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию.

При использовании нормированного рабочего времени выработка определяется в нормо-часах, в основном на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, а также в цехах при выпуске разнородной и не завершенной производством продукции, которую нельзя измерить ни в натуральном, ни в денежном выражении.

**Таблица 3.3.1.**  
**Анализ рентабельности персонала предприятия,**  
**2009 год (IV квартал)**

<b>Показатели</b>	<b>План</b>	<b>В действительности</b>	<b>Отклонение</b>
Прибыль от реализации продукции, т.сум	3400,0	4724,2	1324,2
Среднесписочная численность персонала, человек	8	10	2
Выручка от реализации продукции, т.сум	11800,0	13624,5	1824,5
Прибыль на одного персонала, т.сум	425	472,4	47,4
Рентабельность реализации	3,47	2,84	- 0,63

Источник: Из годового отчета предприятия

Из таблицы видно, что в течение года средний персонал увеличился на 2 человека, выручка от реализации продукции увеличилась на 1824,5 т.сум.

Показатели выработки различаются также в зависимости от единицы измерения рабочего времени. Выработка может быть определена на один отработанный человеко-час (часовая выработка), один отработанный человеко-день (дневная выработка), на одного среднесписочного рабочего в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка).

На предприятиях в зависимости от единицы измерения объема производства различают три основных метода измерения производительности труда: натуральный, стоимостный и трудовой.

Натуральный метод измерения производительности труда характеризует выработку продукции форме в единицу рабочего времени. Натуральные показатели производительности труда – килограммы, метры т.д. недостаток этого метода заключается в том, что область применения ограничивается монопроизводствами, т.е. он может быть применен только на тех производствах, где выпускается продукция одного вида. Существует практика применения этого метода и в многономенклатурных производствах, но только в отдельных цехах и переделах.

Натуральный метод используется в основном при сопоставлении показателей производительности бригад, звеньев и рабочих, а также при определении норм выработки и уровня их выполнения. Разновидностью натурального метода является условно-натуральный. Здесь используются условно-натуральные измерители. Показатель выработки при этом методе рассчитывается следующим образом:

$$\sum_{i=1}^n (ВП_i * k_{ПРИВ}) \quad (1.3)$$

где  $n$  – количество видов продукции;

$ВП_i$  - количество (масса) продукции  $i$ -го вида, произведенной за конкретный период;

$K_{прив}$  – коэффициент приведения, с помощью которого продукция  $i$ -го вида условно приводится к одному (базовому) виду.

Коэффициент приведения  $R_j$  по каждому виду изделий находится как отношение трудоемкости (массы) продукции  $i$ -го вида к трудоемкости (массе) изделия, принятого за базовое. Применяется условно-натуральный метод в консервной, текстильной промышленности и т.д.

Стоимостный метод измерения производительности труда получил более широкое применение, особенно на промышленных предприятиях, так как он дает возможность учета и сравнения разнообразных видов работ путем приведения их к единому измерителю. Как один из основных показателей для планирования и учета производительности труда применяется показатель выработки в стоимостном выражении на одного работника, занятого в производстве. Однако это метод не всегда правильно отражает уровень производительности труда, так как на ее стоимостное выражение влияет структура работ, ценовой фактор и материалоемкость продукции.

**Таблица 3.3.2.**

**Рост производительности труда предприятия**

Показатели	Единица измерения	2008 г.	2009 г.		По сравнению с прошлым годом, %
			план	Отчет.	
Товарные продукции (действующие цены)	тыс.сум	229,2	250,0	258,4	11,3
Количество рабочих по списку из них:	человек				
производ.персонал	человек	10	10	10	0
производит.труда		9	8	9	+ 1
производ. труда на одного человека	тыс.сум	22,9	25,0	25,8	0,8

Источник: Из годового отчета предприятия.

Из таблицы видно, что товарная продукция по сравнению с прошлым годом увеличилась на 11,3 %, производительность труда на 0,8 %. Рост производительности труда определяется следующей формулой:

$$\text{Рост показателя} = \frac{25,0}{22,9} \times 100 = 109,1 \text{ или } 9,1$$

Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение нормативных затрат к фактическим затратам рабочего времени. При использовании этого метода рассчитывают показатель трудоемкости (показатель, обратный выработке). Различают трудоемкость:

- нормативную, отражающую затраты времени на изготовление единицы продукции по действующим нормам времени;
- плановую, отражающую затраты времени на производство единицы продукции с учетом реализации мероприятий по снижению трудоемкости;
- фактическую, отражающую действительные затраты времени на выпуск единицы продукции, включая потери рабочего времени.

Сопоставление фактической и нормативной трудоемкости характеризуется коэффициентом выполнения норм времени.

В зависимости от состава трудовых затрат и их роли в производстве выделяют технологическую трудоемкость, производственную, трудоемкость обслуживания производства, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

Технологическая трудоемкость включает затраты труда рабочих, технологически воздействующих на предметы труда.

Производственная трудоемкость включает все затраты труда основных и вспомогательных рабочих.

Трудоемкость обслуживания состоит из затрат труда вспомогательных рабочих.

Трудоемкость управления состоит из суммы затрат труда служащих.

В составе полной трудоемкости отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия.

За основу расчетов потребности в численности рабочих берется технологическая трудоемкость.

Достоинство трудового метода измерения производительности труда состоит в том, что он отражает прямую связь между объемом производства и трудозатратами. Применение показателя трудоемкости позволяет увязывать проблему измерения производительности труда с факторами и резервами ее роста, сопоставлять затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и участках предприятия и подсчитывать реальные затраты труда и экономию рабочего времени, живого и общественного труда. По мере научно-технического прогресса, совершенствования производства доля затрат общественного труда увеличивается, поскольку растет оснащенность работника все новыми средствами труда (от простейших машин до электронных комплексов). Однако основная тенденция в том, что абсолютная величина затрат как живого, так и общественного труда на единицу продукции сокращается. Именно в этом сущность повышения производительности труда.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение

производительности с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия.

Важным этапом аналитической работы на предприятии является поиск резервов производительности труда, разработка организационно-технических мероприятий по реализации этих резервов и непосредственное внедрение этих мероприятий. Под *резервами роста производительности труда* понимаются не использованные еще возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием техники и рабочей силы, сокращением рабочего времени, экономией сырья и материалов, рациональным использованием оборудования. Внутрипроизводственные резервы включают резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения и использования рабочего времени, резервы совершенствования структуры кадров, резервы экономии предметов труда и резервы экономии средств труда.

В отечественной практике получила распространение следующая классификация резервов повышения производительности труда.

1. Повышение технического уровня производства:

- механизация и автоматизация производства;
- внедрение новых видов оборудования;
- внедрение новых технологических процессов;
- улучшение конструктивных свойств изделий;
- повышение качества сырья и новых конструктивных материалов.

2. Улучшение организации производства и труда:

- повышение норм и зон обслуживания;
- уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы;
- упрощение структуры управления;
- механизация учетных и вычислительных работ;
- изменение рабочего периода;

- повышение уровня специализации производства.

### 3. Структурные изменения в производстве:

- изменение удельных весов отдельных видов продукции;
- изменение трудоемкости производственной программы;
- изменение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий;
- изменение удельного веса новой продукции.

Прирост производительности труда в результате увеличения объемом производства и изменения численности работников определяется по следующей формуле:

$$\Delta P = (100 * \Delta B + \Delta P_n) / (100 - P_n), \quad (1,4)$$

где  $\Delta B$  – процент прироста выпускаемой продукции на предприятии в данный период;

$\Delta P_n$  - процент уменьшения численности работников предприятия;

Рост производительности труда работающих на предприятии  $\Delta P$  вследствие увеличения удельного веса кооперированных поставок продукции определяется по следующей формуле:

$$\Delta P = (d_{kl} - d_{ko}) / (100 - d_{kl}) * 100, \quad (1,5)$$

где  $d_{kl}$ ,  $d_{ko}$  – удельный вес кооперативных поставок и валовой продукции предприятия соответственно в базисном и планируемом периодах, %.

Рост производительности труда в результате лучшего использования фонда рабочего времени рассчитывается по формуле:

$$\Delta P = ( (\Phi_{\varepsilon 1} - \Phi_{\varepsilon 0}) / \Phi_{\varepsilon 0} ) * 100, \quad (1,6)$$

где  $\Phi_{\varepsilon 1}$ ,  $\Phi_{\varepsilon 0}$  эффективный годовой фонд времени работы одного рабочего соответственно в базисном и планируемом периодах, чел.-ч.

Следует отметить, что показатель предельной производительности труда зависит от факторов производства и наличного рынка труда.

### **3.4. Аттестация персонала как один из способов повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.**

В последнее время администрации предприятий и кадровые службы пришли к выводу, что аттестация персонала является составной частью программы улучшения использования трудовых ресурсов на предприятии.

Целью аттестации является оценка эффективности выполнения руководителями и специалистами своих должностных обязанностей. Основными задачами аттестации являются следующие:

1. Объективная оценка результатов труда работников, выполнения ими своих должностных обязанностей и установление соответствия их занимаемым должностям. Эта оценка формируется прежде всего с учетом аттестационной характеристики, подготавливаемой непосредственным руководителем, а также с учетом полученных результатов на заседании комиссии. Например, для оценки квалификации работников на предприятиях используются следующие показатели: общее и специальное образование, стаж работы по специальности, профессиональная компетентность, знание необходимых для данной должности нормативных актов, отечественного и зарубежного опыта, умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей и способность адаптироваться к новой ситуации, своевременность и качество выполнения требований должностных инструкций, умение работать с документами, стиль общения, способность к творчеству и самооценке, а также ряд других показателей.

2. Выявление потенциальных способностей аттестуемого в целях решения вопроса о включении его в резерв на выдвижение. Кадровики очень хорошо знают важность составления действенного резерва, а также необходимость его постоянного обновления, исходя из практических результатов работы.

3. Определение необходимости дальнейшего повышения

квалификации. Здесь нужно совместить желания работника и возможности предприятия. Учиться хотят многие, однако профессиональная учеба сегодня требует финансовых затрат, и часто немалых. Поэтому руководству необходимо найти оптимальный вариант максимального удовлетворения потребностей работника в обучении с запросами и возможностями предприятия.

4. Уточнение должностной инструкции конкретного работника по результатам аттестации. Это важный элемент работы с персоналом. Ведь не секрет, что с этим документом после его составления и утверждения работа практически не ведется. И только при возникновении какой-то неоднозначной ситуации выясняется, что в должностной инструкции на этот счет пробел. Следовательно, необходимо разумно и грамотно подойти к ее уточнению.

Наниматель принимает решение о проведении аттестации, ее периодичности, перечне работников, подлежащих аттестации, а также о нормативных документах, необходимых для ее проведения. Например, в агропромышленном комплексе утверждены соответствующие положения, формы как аттестационной характеристики и аттестационного листа, так и протокола заседания комиссии, установлен интервал между аттестациями от 1 до 3 лет.

В то же время руководству необходимо знать, что от аттестации освобождаются:

- лица, проработавшие в данной должности либо по данной профессии менее 1 года;
- выпускники дневных учебных заведений в течение первого года работы после окончания учебы;
- беременные женщины;
- работники, находящиеся на длительном лечении;

- женщины, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, в течение первого года после их выхода на работу;
- работники, не подлежащие аттестации по условиям контрактов.

Например, на некоторых предприятиях было принято решение не привлекать к аттестации работающих пенсионеров, у которых срок контракта заканчивается в текущем году.

Аттестацию проводят аттестационные комиссии, создаваемые приказом руководителя предприятия. Их количество может быть разным в зависимости от численности и структуры работающих.

Аттестация проводится последовательно, в несколько этапов. Накопленный опыт подсказывает следующую схему работы.

Аттестационная комиссия в составе руководителя предприятия председателя профкома, представителей местных органов власти и вышестоящих министерств и ведомств проводит аттестацию заместителей и помощников директора, а также руководителей структурных подразделений, непосредственно ему подчиненные. Затем эта же комиссия в расширенном составе или комиссия под руководством уже аттестованных заместителей руководителя аттестуют остальных работников.

Подготовка к аттестации занимает у кадровой службы и руководителей структурных подразделений организации гораздо больше времени, чем непосредственно процесс аттестации работника. Она включает в себя:

- подготовку приказа о проведении аттестации;
- составление списков работников, подлежащих аттестации, работников, временно освобожденных от нее;
- установление количества аттестационных комиссий и их состав;
- подготовку характеристик на работников, подлежащих аттестации, и других необходимых документов;
- подготовка бланков аттестационных листов, протоколов заседания аттестационных комиссий;

- проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

На каждого работника, подлежащего аттестации, его непосредственный руководитель составляет служебную аттестационную характеристику. Характеристика должна отражать: исполнение работником своих обязанностей согласно должностной инструкции; качество и результативность его труда; вклад работника в решение главной задачи предприятия, указанной в уставе; развитие работника через расширение и углубление профессиональных знаний, совершенствование навыков и умений; профессионально-деловые и личностные качества.

Кроме того, характеристика должна содержать один из трех выводов:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы повторной аттестации через год;
- не соответствует занимаемой должности. При аттестации руководителей различных уровней к характеристике может быть приложена справка и цифровые данные о работе подразделения в целом либо по отдельным направлениям деятельности.

Аттестационный лист содержит: основные анкетные данные о работнике (Ф.И.О., занимаемая должность и дата назначения на нее, год рождения); данные о его квалификации (образование, что и когда окончил, специальность и квалификация по диплому, стаж работы по специальности и на данном предприятии, когда и где проходил повышение квалификации); оценку эффективности выполнения работником своих должностных обязанностей по результатам голосования и рекомендации комиссии. Аттестационный лист подписывается (с указанием даты) председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, аттестуемый знакомится с ним под роспись.

## Регулирование режимов рабочего времени

Вся жизнь человека протекает во времени и в течение ее он может заниматься разнообразной деятельностью. В этой связи измерителем одного из видов деятельности – трудовой является рабочее время, норма которого обуславливается уровнем развития общества, политическими и экономическими факторами. При этом законодательство о труде придает этой мере общеобязательный характер.

Определение рабочего времени, данное Трудовым кодексом Республики, свидетельствует о том, что рабочее время, во-первых, закрепляет меру труда работника по выполнению им своих трудовых обязанностей в общем процессе работы организации и, во-вторых, предоставляет работнику возможность иметь свободное время для отдыха, питания, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных его личных потребностей. Выполнение этой задачи запрещает в качестве общего правила увеличивать продолжительность рабочего времени по сравнению с установленной нормой. Это возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законом.

Важнейшим инструментом достижения соответствия между потребностью в труде и фактическими возможностями как одного работника, так и коллектива в целом служит регулирование режимов рабочего времени.

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя. Режим рабочего времени может быть единым для всех работников организации или различным для отдельных подразделений. По соглашению сторон трудового договора можно установить индивидуальный режим работы для какого-либо работника, если это не ухудшает условий его труда по сравнению с установленными в законодательстве или коллективе договоре.

Режим рабочего времени работников может совпадать с режимом работы организации и соответствовать пятидневной или шестидневной

рабочей неделе. Вместе с тем организация может функционировать непрерывно, без выходных дней или с выходными, но в несколько смен. И тогда режим рабочего времени работников будет отличаться от режима работы организации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из этого на наш взгляд, было бы целесообразно:

- обращать особое внимание на всестороннее развитие инфраструктуры производственных и непроизводственных сфер экономики;
- создавать новые рабочие места на малых частных предприятиях по производству товаров народного потребления и промышленных товаров;
- разработать меры эффективного использования существующего кадрового потенциала разных отраслей народного хозяйства области.

Результаты проводимых экономических реформ в Самаркандской области показывают, что создание новых предприятий в крупно населенных городах и сельских населенных пунктах дает высокий положительный результат в снижении уровня безработицы.

Структурная перестройка экономики в процессе рыночных преобразований предъявляет повышенные требования к работникам. Выработаны основные принципы осуществления кадровой политики. Это:

- общими критериями по подбору кадров являются: образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе;
- пересмотр системы подготовки и переподготовки кадров в отраслях, в которых не хватает высококвалифицированных работников;
- устранение проблем неопытности младших управленческих кадров – мастеров, начальников участков.

С другой стороны, важное значение имеет обеспечение кадров работой по их способностям, специализации и уровню знаний и создание условий для своевременного повышения квалификации этих работников. Для этого на каждом предприятии необходимо разрабатывать план и программу повышения уровня общего и профессионального образования работников, а также активно использовать методы, определяющие их деловые качества.

Особое значение имеет подготовка кадров среднего специального и

профессионально-технического образования. Учебным заведениям этого уровня уделяется особое внимание. В результате принятых Правительством мер за последние годы в Самаркандской области создан ряд новых профессионально-технических колледжей, и выпуск специалистов этими учебными заведениями увеличился на 27,9%, что должно повысить конкурентоспособность рабочей силы области.

Проведение активной политики занятости предполагает реализацию комплекса организационных мер на уровне региона:

- концентрации спроса и предложения рабочей силы в информационных банках бирж труда, создание специализированных служб информационно-консультационного обслуживания работников и работодателей;
- содействие трудовой, профессиональной и территориальной мобильности незанятых работников в соответствии с развитием конъюнктуры регионального и локального рынков труда, в том числе профинформации, профориентации, консультаций и профобучения (переобучения);
- регулирование продолжительности безработицы на основе использования рациональных процедур регистрации, учета и переучета безработных, корректировки предоставляемых социальных гарантий в соответствии с изменением ситуации в регионе;
- переход к социальному страхованию от безработицы, формирование целевых региональных фондов содействия занятости с привлечением дополнительных источников (средств государственного и местного бюджетов, региональных и отраслевых внебюджетных фондов, ссуд и кредитов, целевых взносов, пожертвований и др.).

На современном этапе строительство новых предприятий имеет особое социально-экономическое значение, особенно в повышении уровня занятости населения. Поэтому, на наш взгляд, на строительство новых и реконструкцию действующих предприятий, кроме названных выше

источников, было бы целесообразно использовать денежные средства из внебюджетного Фонда труда и занятости.

Создание новых рабочих мест возможно путем увеличения числа предприятий, производящих продукцию из местного сырья. В Самаркандской области на основе местного сырья работают в основном предприятия пищевой и легкой промышленности. Анализ показывает, что за последние годы почти половина предприятий пищевой промышленности снизили объем производимой и реализуемой продукции. Это в основном касается производства мясных, хлебобулочных изделий и консервов. Основная причина спада – жесткая конкуренция со стороны индивидуальных предпринимателей и малых частных фирм.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Республики Узбекистан. - Ташкент, «Узбекистон», 2009.
2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. – Ташкент: «Адолат», 1996.
3. Закон Республики Узбекистан «О частном предприятии» Т. Узбекистан, 2004.
4. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения». Новая редакция, 1998.
5. Закон Республики Узбекистан «О национальной программе по подготовке кадров», 1997.
6. Каримов И.А. «Мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в условиях Узбекистана» - Ташкент: Узбекистан, 2009.
7. Каримов И.А. «Узбекистан по пути углубления экономических реформ» - Ташкент: Узбекистан, 1995.
8. Каримов И.А. «Мыслить и работать по-новому – требование времени» - Ташкент: Узбекистан, 1997.
9. Каримов И.А. «Узбекистан на пороге XXI века» - Ташкент: Узбекистан, 1999.
10. Абдурахманов К.Х., Одегов Ю.Т. Управление трудовым потенциалом в условиях регулируемой рыночной экономики. – Ташкент: «Мехнат», 1991.
11. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – Москва: ЮНИТИ, 1999.
12. Бляхман Л.С., Сидоров В.А. Качество работы: роль человеческого фактора. – Москва: Экономика, 1990.
13. Бондарева С.К. «Миграция. Москва-Воронеж», 2005
14. Волгина Н.А. Экономика труда, М. 2002.

15. Вороневский В. «Демографическая ситуация в Узбекистане и занятость женщин» - БПК, 2002, №7. 85 с.
16. Гастев А.К. Предисловие к русскому изданию книги А.Файоля «Общее и промышленное управление» - Москва, 2000.
17. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебное пособие для вузов. – Москва: Издательство «Норма-Инфра», 1999.
18. Данакин Н.С., Дятченко Л.Я. Организационная технология: Учебное пособие для студентов по курсу «Социальная технология». Белгород, 1993.
19. Патрушев В.И., Иванов В.Н. «Социальные технологии» - Москва, 1999.
20. Патрушев В.И. «Введение в социальные технологии» - Москва, 2004
21. Рахимова Д.Н. «Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики. Проблемы развития и эффективного использования».
22. Рофе А.И. «Экономика и социология труда». Минск, 1996.
23. Роди А.И. «Экономика и социология труда». Минск, 1996.
24. Руденко Г.Г. и др. Рынок труда. М.: 1997.
25. Саидов К.С. Социальный менеджмент. Учебное пособие. – Самарканд, СамГУ, 2005.
26. Саидов К.С., Мухаммедов М.М. и другие. «Социальная экономика». Учебное пособие. – Ташкент, 2006.
27. Саруханов Э.Р. «Управление занятости населения» СПАБ. 1993.
28. Слезингер Г.Э. Социальная экономика. – Москва: Дело и сервис, 2001.
29. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебник, М.: 1996.
30. Социальные технологии в современном мире. – Учебник под редакцией Иванова В.Н.. – Москва, 1996.

31. Социальная политика. Учебник под общей редакцией Волгина Н.А. – Москва: «Экзамен», 2001.
32. Социальная работа. Словарь-справочник. Под редакцией Филоненко В.И. – Москва: Контур, 1998.
33. Социальная работа. Учебное пособие под редакцией Курбатова В.И. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999.
34. Социальные технологии в системе производства зарубежных стран: Хрестоматия. Под редакцией Е.М.Бабасова, Н.И.Бушина и др. Минск-Волгоград, 1993.
35. Стефанов Н. Общественные науки и использование технологии. Москва: Мысль, 1991.
36. Интернет-ресурс: [www.socionet.ru](http://www.socionet.ru)
37. Интернет-ресурс: [www.books.ru](http://www.books.ru)
38. Интернет-ресурс: [www.google.ru](http://www.google.ru)
39. Интернет-ресурс: [www.stat.uz](http://www.stat.uz)
40. Интернет-ресурс: [www.gov.uz](http://www.gov.uz)
41. Интернет-ресурс: [www.press-service.uz](http://www.press-service.uz)

