Трудовые ресурсы — это производительная сила предприятия, включая населения трудоспособного возраста, которая имеет физический и интеллектуальный потенциал для производства товаров и услуг. Необходимые для реализации трудовой деятельности физических интеллектуальных качеств человека зависит от возраста, в котором подают определенные критерии, что позволяет выделить трудовые ресурсы.

Создание производства зависит от людей, которые работают на предприятии. Правильная организация производства и принципы играют важную роль, но успех компании зависит от производительности конкретных людей, их знаний, квалификации и способности решать проблемы.

Трудовой потенциал предприятия – это трудовые возможности предприятия, которые зависят от численности, профессионализма, квалификации, стремления работать и развиваться, а также других характеристик. К видовым проявлениям трудового потенциала по уровню агрегированости оценок относятся трудовой потенциал работника, групповой трудовой потенциал, трудовой потенциал предприятия.

По спектру охвата возможностей выделяют индивидуальный и коллективный трудовой потенциал, а по характеру участия в производственном процессе – потенциал технологического персонала и управленческий потенциал.

Кадровые ресурсы — это объединённые вместе навыки, интеллект и специальные знания работников, которые можно рассматривать как основной актив организации. Люди — это те элементы организации, которые способны учиться, изменяться, вводить новое и создавать дух творчества, и, если их должным образом мотивировать, они могут обеспечить успешность организации. Управление кадровыми ресурсами призвано гарантировать, что при необходимости организация получит и сохранит высококвалифицированных, преданных и мотивированных сотрудников.

Персонал предприятия имеет определённую структуру. Она отражает взаимоотношения между группами работников, различающихся:

* по роли достижения цели предприятия (это управленческий и исполнительский персонал);
* по содержанию профессиональной подготовки (профессиональная структура);
* по степени подготовленности к определённому виду деятельности (квалификационная структура).

Формирование структуры персонала осуществляется в системе кадрообеспечения предприятия, которое включает:

* профессиональную ориентацию;
* отбор и приём персонала;
* обучение;
* адаптацию;
* расстановка по рабочим местам;
* оценка персонала;
* движение персонала.

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией такой кадровой политики, которая позволила бы сформировать, а затем обеспечить рациональное использование персоналом в соответствии с целями фирмы.

Производительность труда – это один из важнейших показателей эффективности производства, отражающий количество продукции, произведенное за определенный период в расчете на одного работника, или затраты рабочего времени на единицу продукции.

Следует различать понятия производительности и интенсивности труда. При повышении интенсивности труда повышается количество физических и умственных усилий в единицу времени, и за счет этого увеличивается количество производимой в единицу времени продукции. Повышение интенсивности труда требует повышения его оплаты. Производительность труда повышается в результате изменения технологии, применения более совершенного оборудования, применения новых приемов труда и не всегда требует повышения заработной платы.

Для измерения производительности труда, эффективности использования трудовых ресурсов используются два основных показателя: выработка и трудоемкость.

Выработка – количество продукции, произведенное в единицу рабочего времени или приходящееся на одного работника.

Трудоемкость –это затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

Для определения выработки на одного работающего количество произведенной продукции делится на численность всего промышленно-производственного персонала.