

Тема №4

Кадры предприятия

План

- 1. Состав и структура кадров.**
- 2. Расчет структуры кадров.**
- 3. Производительность труда.**

Студент должен:

Знать:

- ✓ Состав и структуру кадров

Уметь:

- ✓ Рассчитывать структуру кадров предприятия, составить баланс рабочей силы

Состав и структура кадров

Трудовые ресурсы – часть народа, населения страны, обладающая способностями и возможностями участвовать в труде в соответствии со своими возрастными, физическими данными, знаниями и практическим опытом, профессиональной подготовкой.



Трудовой потенциал — экономически активное население (в трудоспособном возрасте), работающее в настоящий момент.

Трудовой потенциал характеризует:

1. Физический потенциал народа страны.
2. Профессионально-квалификационный потенциал народа страны.
3. Образовательно-духовный потенциал народа страны.

Трудовые ресурсы предприятия — объект постоянной заботы со стороны руководства предприятия. В рыночных отношениях роль трудовых ресурсов резко возрастает. Если трудовой коллектив хорошо подобран, он может решить большие задачи.

Основная задача предприятия — подобрать коллектив.

Трудовые отношения — один из сложнейших аспектов предприятия.

Структура предприятия

Вещественный капитал

Человеческий капитал

Именно **человеческий капитал**, а не оборудование и материально-техническая база являются важнейшей составляющей конкурентоспособности, экономического роста и эффективности работы предприятия.

Основные аспекты влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия:

1. Отбор и продвижение кадров.

2. Подготовка кадров и их непрерывное обучение.

3. Стабильность и гибкость состава работников.

4. Совершенствование материальной и моральной оценки труда работников.

Критерии отбора кадров

▼ Высокая профессиональная квалификация и способность к обучению.

▼ Опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Мотивация труда

Любой труд должен оплачиваться. На те деньги, которые мы получаем за труд, мы удовлетворяем наши потребности.

Гарантия занятости, снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект, формируют у работников желание эффективно работать.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, т.е. обладать достаточным мотивационным эффектом.

Классификация кадров

Классификация кадров – это разделение кадров предприятия по принципу участия отдельных групп работающих в производственной деятельности, т.е. деление по характеру выполняемых ими работ.

Признаки классификации	Группы или категории работающих
Характер отношения к основному производственному процессу	<ol style="list-style-type: none">1. Промышленная группа (промышленно-производственный персонал).2. Непромышленная группа.
Выполняемые функции	<ol style="list-style-type: none">1. Рабочие.2. Ученики на производстве.3. Специалисты.4. Служащие.5. Младший обслуживающий персонал.6. Охрана.7. Пожарная охрана.

Признаки классификации	Группы или категории работающих
Профессия	Токари, фрезеровщики, штамповщики, слесари, радиотехники, ..., радиоинженеры, экономисты, и т.д.
Уровень квалификации	Группы рабочих по установленным тарифным разрядам (от первого до восьмого). Инженеры I, II, III категории. Ведущие инженеры и т.д.
Отношение к основному технологическому процессу	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="977 1093 1522 1143">1. Основные рабочие.<li data-bbox="977 1182 1696 1232">2. Вспомогательные рабочие.

В составе кадров предприятия выделяются, прежде всего, группа промышленно-производственного персонала и непромышленная группа.

К **промышленной группе** (промышленно-производственный персонал –ППП) относятся все работники, непосредственно связанные с производственной деятельностью предприятия.

К **непромышленной группе** относятся работники различных подсобных хозяйств, организаций и учреждений, принадлежащих объединению, предприятию.

Профессия характеризует определенный вид работы, требующий особого комплекса знаний и практических навыков.

Квалификация – совокупность знаний и умение выполнять работы разной сложности на отдельных участках производства.

Основные рабочие – рабочие, непосредственно занятые выполнением технологических процессов по изготовлению продукции предприятия.

Вспомогательные рабочие – рабочие, обслуживающие основные производственные процессы.

Структура кадров – соотношение численности работников различных категорий. Она определяется по укрупненным категориям и группам рабочих: работники аппарата управления (с работниками охраны), в том числе служащие; прочий персонал (МОП).

Расчет структуры кадров

Численность работников рассчитывается самим предприятием на основе следующих данных:

Заданий плана по производству основных видов продукции в натуральном выражении, росту производительности труда

Данных о численности работающих в базовом году

Отраслевых нормативов по структуре промышленно-производственного персонала

Планового бюджета рабочего времени

Расчет численности основных рабочих, находящихся
на **сдельной оплате труда**:

2. По нормам выработки

$$n_{\text{Раб}}^{\text{сд}} = \frac{V_{\text{нчп}}}{B_{\text{нчп}}}, \text{ где}$$

$V_{\text{нчп}}$ – планируемый объем нормативной чистой (валовой продукции, (руб);

$B_{\text{нчп}}$ – норма выработки нормативной чистой продукции за год на одного рабочего (руб/чел).

Расчет численности **основных и вспомогательных рабочих**, находящихся на повременной оплате труда, **по нормам обслуживания**:

$$ч_{раб}^{повр} = \sum_{j=1}^m * \left(n_{Т.О. j} * \frac{k_{см. j}}{n_{обсл. j}} \right) * K_{с.с}$$

$$ч_{раб}^{повр} = \sum_{j=1}^m * n_{Т.О. j} * ч_{обсл. j} * K_{с.с}$$

, где $n_{Т.О. j}$ – кол-во j -х рабочих мест (точек обслуживания);

$k_{см j}$ – коэффициент сменности работы j -го рабочего места;

$n_{обсл. j}$ – кол-во j -х рабочих мест, обслуживаемых одним рабочим (норма обслуживания);

$ч_{обсл. j}$ – кол-во рабочих (норма обслуживания), обслуживающих j -е рабочее место;

$K_{с.с}$ – коэффициент списочного состава.

Численность рабочих – повременщиков может рассчитываться по точкам обслуживания, если норма обслуживания равна единице.

Общая численность основных рабочих определяется:

$$C_{раб} = \sum_{e=1}^i * C_{pe}$$

, где C_{pe} – численность основных рабочих е-й профессии.

Потребность в ИТР и служащих определяется в соответствии с типовым штатным расписанием

Баланс рабочей силы – численность работающих в целом на год с разбивкой по кварталам.

Производительность труда

Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве и определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени или затратами труда на единицу продукции.

Различают производительность



Производительность живого труда – это затраты рабочего времени на данном предприятии во время производственного процесса.

Производительность общественного труда – это общественно необходимые затраты труда на создание единицы продукции.

При совершенствовании производства **доля затрат общественного труда увеличивается**, т.к. оснащенность рабочего места растет, а **абсолютная величина затрат живого и общественного труда на единицу продукции сокращается**.

Уровень производительности труда характеризуется:

2. Трудоемкостью изготовления продукции (обратный показатель)

$$t = \frac{T}{B}$$

, где t – трудоемкость изготовления продукции;

B – объем произведенной продукции, руб.;

T – затраты живого труда на производство продукции, руб.

Трудоемкость продукции – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг.

Резервы повышения производительности труда

4. Структурные изменения в производстве:

- Изменение удельных весов отдельных видов продукции;
- Изменение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий;
- Изменение удельного веса новой продукции.

производства.

- Повышение качества сырья и новых

Предельная производительность труда

Предельная производительность труда – приращение объема выпускаемой продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда, при этом другие факторы остаются неизменными.

Вопросы для самопроверки

- 1. Что представляет собой экономически активное население?**
- 2. Что такое трудовые ресурсы?**
- 3. Что такое трудовой потенциал?**
- 4. Что такое классификация кадров, каковы ее признаки?**
- 5. Что характеризуют понятия основные и вспомогательные рабочие?**
- 6. На какие группы делится персонал в зависимости от степени участия в производстве?**
- 7. Что такое производительность труда?**
- 8. Что входит в резервы повышения производительности труда?**