

Трудовые ресурсы.  
Мотивация труда.  
Кадровый потенциал.



# 1. Трудовые ресурсы предприятия

**Трудовые ресурсы** — часть населения, обладающая достаточным физическим развитием и достаточными интеллектуальными (умственными) способностями, которые необходимы для осуществления той или иной трудовой деятельности. В трудовые ресурсы входят как занятые, так и потенциальные работники.

**Кадры или трудовые ресурсы** предприятия — это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав

# План работы по теме:

- ▶ Состав и структура кадров организации
- ▶ Планирование кадров и их подбор
- ▶ Организация и нормирование труда
- ▶ Производительность труда

# 1. Состав и структура кадров организации



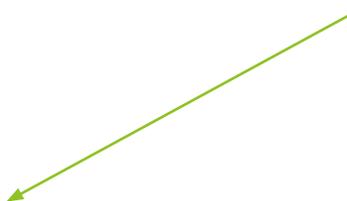
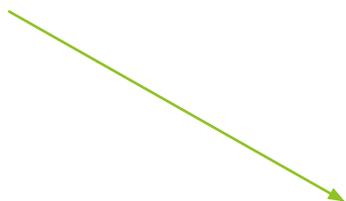
Основные  
фонды



Оборотные  
фонды



Кадры



Готовый  
продукт (товар,  
услуга)



Под кадрами предприятия принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия.

## Промышленно-производственный персонал

\* Персонал занимающийся непосредственно производством продукции, указанием услуг.



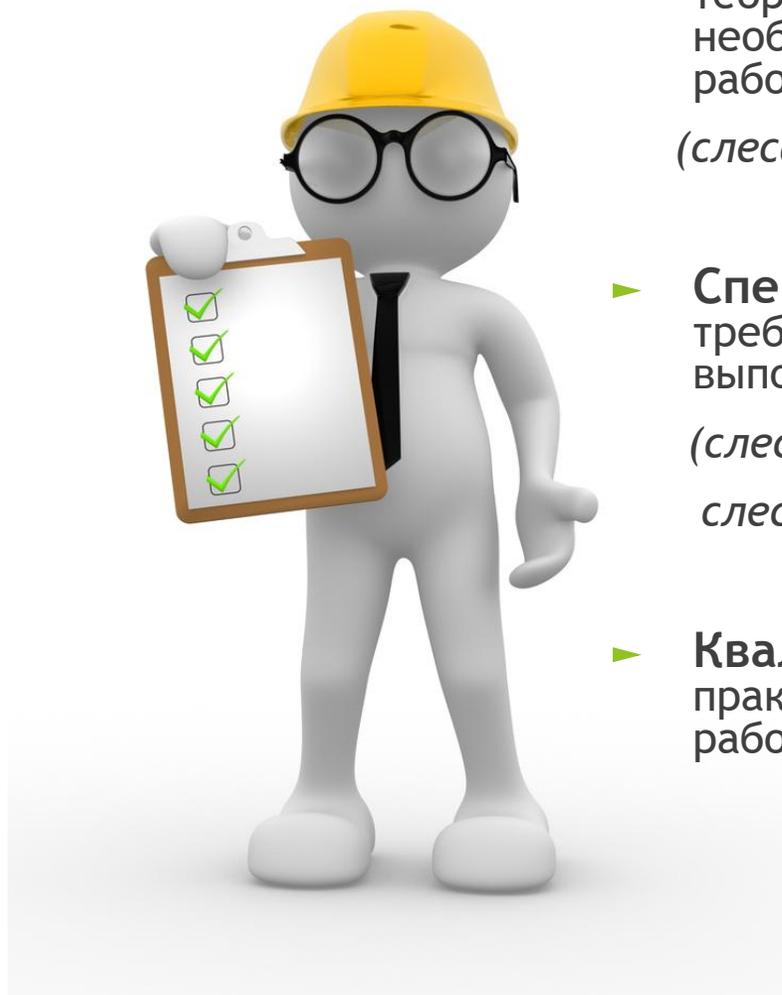
## Непромышленный персонал

\* Работники обслуживающие не промышленные хозяйства и организации субъекта



# Промышленно-производственный персонал

- ▶ **Рабочие** - непосредственно принимают участие в производственном процессе. Делятся на **базовых** и **вспомогательных**.
- ▶ **Руководящие работники** –персонал, осуществляющий техническое, организационное и экономическое руководство производственным процессом и трудовым коллективом.
- ▶ **Специалисты** обеспечивают сбор и обработку всей управленческой информации, заняты выполнением экономических, бухгалтерских, технических и научно–исследовательских функций.
- ▶ **Другие служащие** (технические исполнители) -работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.
- ▶ **Младший обслуживающий персонал (МОП)**составляют работники, осуществляющие функции по уходу за служебными помещениями, обслуживанию рабочих, руководящих работников и специалистов.
- ▶ **Ученики** –это работники предприятия, проходящие производственное обучение с целью овладения определенной профессии



- ▶ **Профессия:** это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенных видов работ.  
*(слесарь, токарь, фрезеровщик, электрик и т.д.)*
- ▶ **Специальность:** это деление внутри профессии, требующее дополнительных навыков и знаний для выполнения конкретной работы.  
*(слесарь - сборщик, слесарь - инструментальщик, слесарь - ремонтник, слесарь - сантехник)*
- ▶ **Квалификация:** совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности.

# Квалификация

## РАБОЧИЕ:

- ▶ Не квалифицированные
- ▶ Малоквалифицированные
- ▶ Квалифицированные
- ▶ Высококвалифицированные

Квалификация рабочих определяется разрядами.

## СПЕЦИАЛИСТЫ:

Делятся по категориям (1,2,3-й категории и без категории)

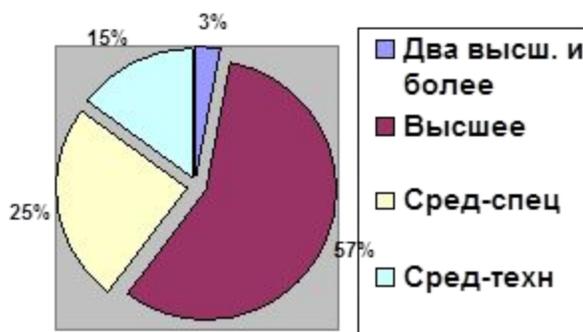


## 2. Кадровый потенциал

### Структура кадров характеризуется:

Соотношение численности, выраженное в процентах

- ▶ По квалификации
- ▶ По возрасту
- ▶ По уровню образованию
- ▶ Полу
- ▶ Стажу



# Планирование кадров и их подбор

На потребность в кадрах оказывают влияние внутренние и внешние факторы:

- ▶ К внешним факторам относят: структуру рынка, конкуренцию, экономическое положение в стране и т.д.
- ▶ К внутренним факторам относят: уровень технологии, организации труда, простои, изменение программы и т.д.

## В практике и учета планирования кадров различают:

- ▶ **Явочный состав:** Это минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу, для выполнения задания в установленные сроки.
- ▶ **Списочный состав:** Все постоянные и временные работники. Все работники принятые на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу, как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.
- ▶ **Среднесписочный состав:** исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, включая праздники и выходные дни, и делением полученной суммы на число календарных дней месяца.



## ЗАДАЧА

В цехе завода имеется **60** станков для выпуска продукции.  
Каждый станок обслуживается звеном в составе **3** человек.  
График работы **4-х** сменный. Предприятие работает непрерывно, а каждый рабочий - **325** дней в году.  
Определите явочную и списочную численность рабочих.



## Решение задачи:

Так как один аппарат обслуживает бригада в составе 3х человек и каждый из 60 аппаратов работает в 4 смены, то явочная численность должна составлять:

$$Чя = 60 \times 4 \times 3 = 720 \text{ чел.}$$

Так как время работы цеха непрерывное - 365 дней в году, а время работы одного рабочего 325 дней в году, то списочная численность должна составлять:

$$Чс = \frac{60 \times 4 \times 3 \times 365}{325} = 809 \text{ чел.}$$

Таким образом, на заводе в штате должно числиться 809 человек обслуживающих 60 аппаратов в цехе завода и каждый день являться на работу, чтобы процесс производства не прерывался, должно 720 человек.

# Текучность кадров

Текучностью кадров коэффициент увольнений или потерь, который показывает число увольнений за период (как правило, за один год) в процентах от среднего числа занятых в тот же период. Таким образом, он равен:

Индекс текущести кадров

$$K_T = \frac{P_{ув}}{P} \cdot 100,$$

где  $P_{ув}$  — численность выбывающих или уволенных работников за определенный период, чел.;

$P$  — среднесписочная численность работников за тот же период, чел.

# ЗАДАЧА

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 чел.

В течение года:

1. уволены по собственному желанию 37 чел.;
2. уволены за нарушение трудовой дисциплины 5 чел.;
3. ушли на пенсию 11 чел.;
4. призваны в Вооруженные Силы 13 чел.;
5. переведены на другие должности и в другие подразделения предприятия 30 чел.

**Найти коэффициент текучести кадров (%)**



# Решение задачи:

Определим абсолютное число выбывших,

Число выбывших за период =  $37 + 5 + 11 + 13 = 66$  чел.

Коэффициент текучести кадров:

$$КТ = \frac{66}{600} * 100 = 11\%$$



# Виды текучести кадров

Внутренняя текучесть кадров	Естественная (3-5%)	Излишняя (более 15%)	Потенциальная (скрытая)
Ротация, перемещение рабочей силы внутри фирмы	Небольшой процент сотрудников, которые по разным причинам уходят из организации	Перемещение рабочей силы из штата, приводящее к значительным потерям	Работники не увольняются внешне, но внутренне отдаляются от деятельности организации. При появлении возможности меняют место работы

# Текучность кадров, как снижение экономической эффективности

- ▶ более низкий уровень производства в период обучения новичков;
- ▶ упущенный объем производства во время замены работника;
- ▶ оплата сверхурочной работы других работников, вынужденных выполнять работу в период замены работника;
- ▶ возможное использование на более простой работе более квалифицированных работников в ожидании замены;
- ▶ стоимость брака и отходов в период освоения новичком работы;
- ▶ стоимость привлечения, отбора и медицинского освидетельствования;
- ▶ затраты на обучение.

# Организация и нормирование труда

**Организация нормирования труда на предприятии** - это процесс анализа трудовой деятельности работников и установления норм труда для каждого конкретного участка или рабочего места.

Организация нормирования труда на предприятии решает задачи:

- Планирования максимально возможных объёмов производства на текущую численность персонала;
- Планирования оптимальной численности персонала на ожидаемый план производства;
- Выдача рабочим производственных заданий с учётом норм;
- Оптимизация производственных процессов в результате анализа трудовой деятельности работников (во время нормирования);
- Повышение производительности труда путём последовательного пересмотра норм;