

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



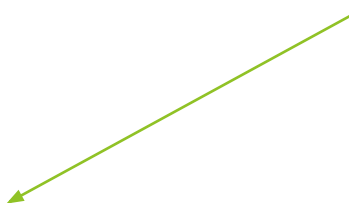
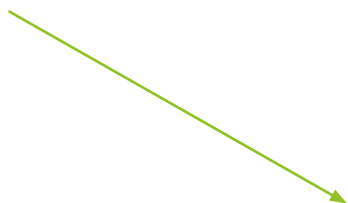
Основные
фонды



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.



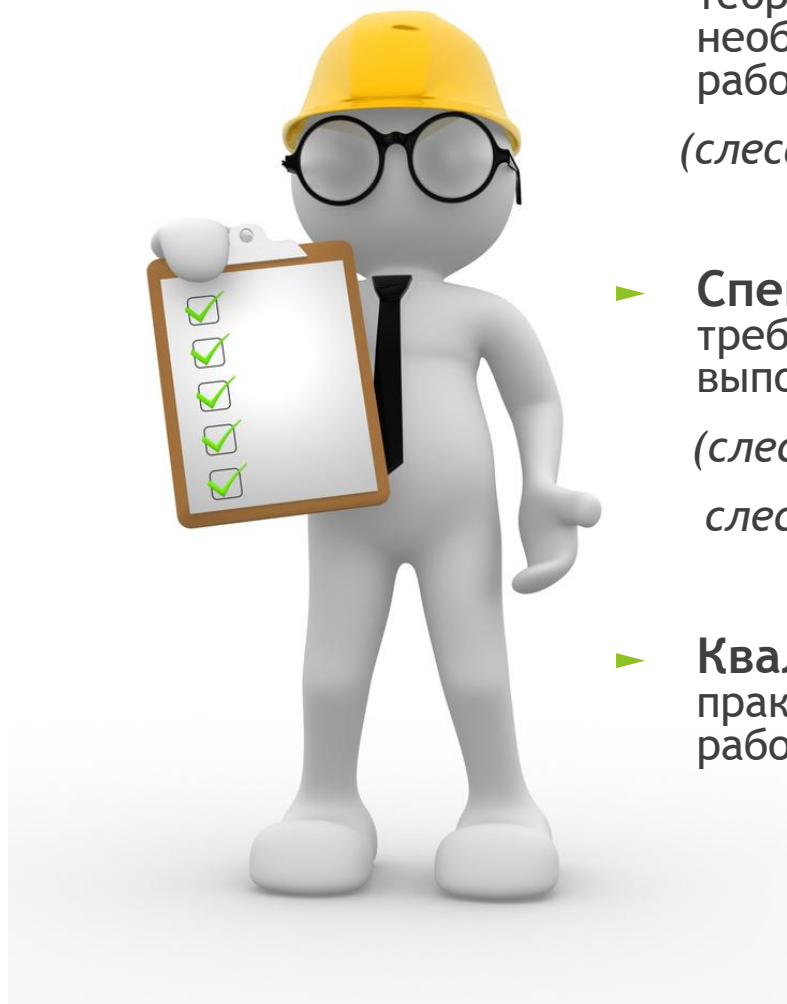
Непромышленный персонал

* 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)

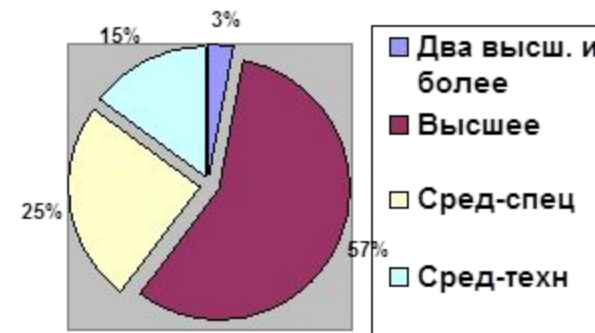


2. Кадровый потенциал

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;