

## **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"><li data-bbox="971 304 1761 508">1. Промышленная группа (промышленно-производственный персонал).</li><li data-bbox="971 561 1673 611">2. Непромышленная группа.</li></ol>   |
| Выполняемые функции                                       | <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="971 666 1277 711">1. Рабочие.</li><li data-bbox="971 748 1676 798">2. Ученики на производстве.</li><li data-bbox="971 835 1398 879">3. Специалисты.</li><li data-bbox="971 916 1335 966">4. Служащие.</li><li data-bbox="971 1003 1702 1096">5. Младший обслуживающий персонал.</li><li data-bbox="971 1133 1257 1183">6. Охрана.</li><li data-bbox="971 1220 1489 1270">7. Пожарная охрана.</li></ol> |

| 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).<br>Инженеры I, II, III категории.<br>Ведущие инженеры и т.д.                               |
| Отношение к основному технологическому процессу | <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="967 1079 1883 1163">1. Основные рабочие.</li><li data-bbox="967 1168 1883 1282">2. Вспомогательные рабочие.</li></ol> |

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 e-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?**