

Кадровое обеспечение в предпринимательской деятельности

- 1. Персонал предприятия и его структура**
- 2. Формирование трудовых ресурсов в предпринимательской деятельности.**
- 3. Трудовой договор: заключение и прекращение, Кадровая политика**

Под кадрами предприятия понимается совокупность наемных работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием, а также работающие собственники организации, получающие на предприятии (фирме) заработную плату

Кадры предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции (услуг), т. е. занятые основной производственной деятельностью, представляют собой **промышленно-производственный персонал (ППП)**.

Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия, относятся к **непромышленному персоналу предприятия.**

Руководители — лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение.

Специалисты — работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности;

служащие — работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.).

Штатное расписание предприятий и организаций бюджетной сферы — это документ, ежегодно утверждаемый руководителем предприятия и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада.

По **длительности** найма на работу наемные работники подразделяются на подгруппы:

- постоянные работники;
- временные работники;
- сезонные работники;
- работники, нанятые на случайные работы.

коэффициент оборота по приему

Число людей, принятых на работу

$$K_{\text{об.пр.}} = \frac{\text{Число людей, принятых на работу}}{\text{Число уволенных работников}} \times 100\%;$$

коэффициент оборота по выбытию

Число выбывших работников

$$K_{\text{об.выб.}} = \frac{\text{Число выбывших работников}}{T_{\text{сп}}} \times 100\%;$$

коэффициент восполнения работников

$$K_{\text{восп.раб.}} = \frac{\text{Число принятых на работу}}{\text{Число выбывших}} \times 100\%;$$

коэффициент постоянства кадров

$$K_{\text{пост.}} = \frac{\text{Число работников списочного состава на данный период}}{T_{\text{сп}}} \times 100\%;$$

где $T_{\text{сп}}$ - среднесписочная численность работников предприятия, человек.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по конкретной трудовой функции; обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Республики Казахстан

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.
- указание размера заработной платы условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РК и иными законами.