



Экономика организации

Лекция 10

Персонал и организация труда на предприятии

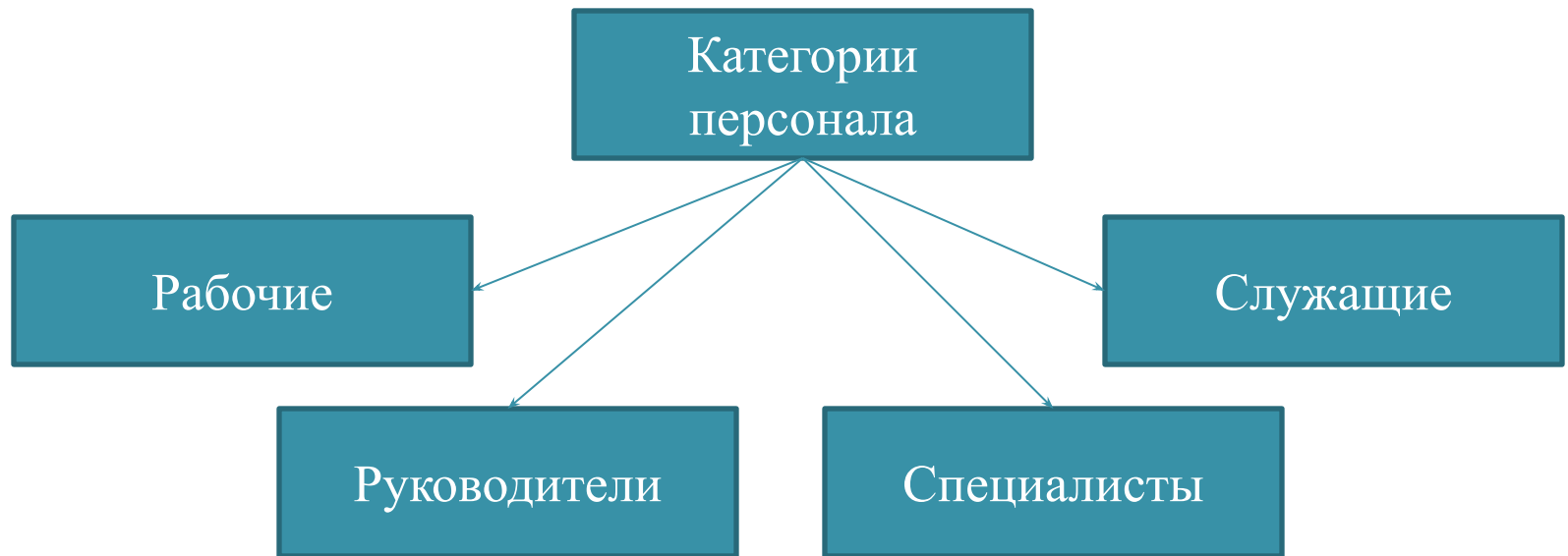
Персонал организации

Персонал – это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором.

Основные группы персонала в организации:

1. Промыленно-производственный персонал (ППП) – занятый производством и его обслуживанием.
2. Непромышленный персонал – работники прочих подразделений, находящихся на балансе организации.

Классификация персонала в зависимости от выполняемых функций:



Рабочие – непосредственно заняты в производстве продукции.

Руководители – работники, занимающие руководящие должности в структурных подразделениях организации.

Специалисты – выполняют инженерно-технические, экономические и др. работы.

Служащие – осуществляют подготовку и оформление документов, учет, контроль и др. функции.

Классификация по характеру и сложности выполняемых работ:

1. **Профессия** – определенный вид деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, позволяющих выполнять определенный вид работы.
2. **Специальность** – комплекс определенных знаний в рамках определенной профессии.
3. **Квалификация** – степень и уровень подготовки работника.

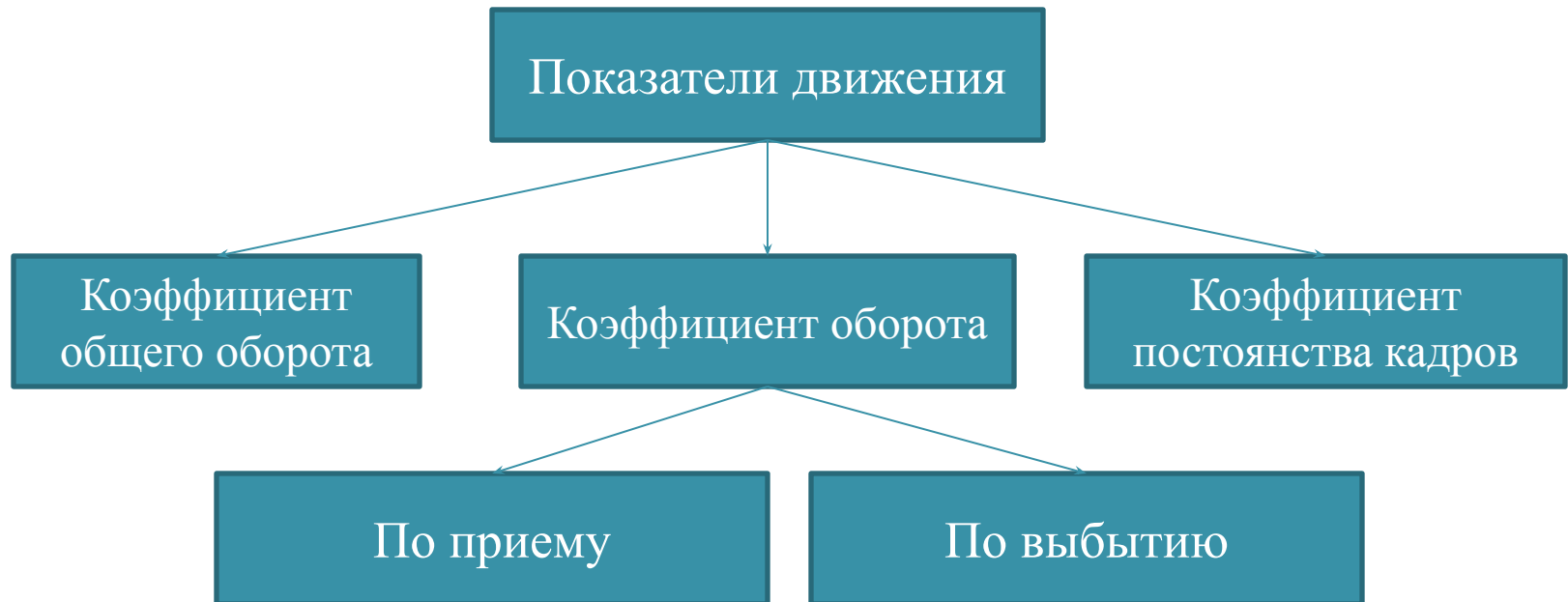
Численность работников организации

Списочная численность – это число работников, принятых в организацию на определенную дату.

Среднесписочная численность – определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день, включая выходные и праздничные дни и делением полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

Явочная численность – это число работников, явившихся на работу и приступивших к ней.

Показатели движения персонала организации



Коэффициент оборота кадров (Ко.к.)

$$K_{\text{о.к.}} = (Ч_{\text{пр}} + Ч_{\text{ув}}) / Ч_{\text{ср}}$$

$Ч_{\text{пр}}$ – численность принятых работников за отчетный период.

$Ч_{\text{ув}}$ – число уволенных работников за отчетный период.


Коэффициент постоянства кадров – это отношение списочной численности работников к среднесписочной численности работников организации.

Кадровая политика организации

Кадровая политика – это работа с персоналом, соответствующая концепции развития фирмы.

Цель – обеспечить оптимальный баланс обновления и сохранения численности и качества состава персонала.

Организация труда – это процесс упорядочения элементов трудовых процессов, направленных на решение следующих взаимосвязанных задач: экономических, психофизиологических, социальных.



Наем работников – это ряд действий, предпринимаемых работодателем для привлечения кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации, с последующим принятием на работу.

Отбор – это процесс, при котором организация выбирает из списка заявителей лиц, наилучшим образом подходящих по критериям для приема на вакантное место.

Нормирование труда

Нормирование труда – это определение необходимых затрат и результатов труда, а также установление соотношений между численностью работников различных категорий и количеством рабочих мест.

Норма труда – определяет величину и структуру затрат рабочего времени, необходимого для выполнения данной работы, с которыми сравниваются фактические затраты времени.

Норма времени ($H_{вр}$) – это количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы одним или несколькими работниками.

Состоит из **суммы:**

- подготовительно-заключительного времени ($T_{пз}$);
- оперативного времени ($T_{оп}$);
- времени обслуживания рабочего места ($T_{об}$);
- времени перерывов ($T_{п}$).

Норма выработки ($N_{\text{выр}}$) – количество натуральных единиц продукции, которое должно быть изготовлено в единицу времени.

Норма обслуживания – установленное количество единиц оборудования которое должно обслуживаться одним или несколькими рабочими.

Норма численности – это численность работников, требующаяся для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ.

Норма управляемости – это число работников, непосредственно подчиненных одному руководителю.

Оценка деятельности персонала

Основные факторы:

1. Уровень развития умений и навыков сотрудников.
2. Отношение к работе:
 - мотивация;
 - настрой;
 - желание достигнуть высоких результатов.
3. Возможность достигать высоких результатов в рамках существующей организации либо отсутствие такой возможности.

Критерии оценки деятельности персонала

Сложность	Ответственность	Тяжесть	Условия выполнения
Уровень образования	Процесс и результаты труда	Физическая нагрузка	Производственная среда
Опыт, стаж работы	Принятие решений	Психологическая нагрузка	Профессиональный риск
Творческая активность	Руководство людьми	Умственная нагрузка	
Степень трудности задач	Внешние контакты	Монотонность труда	
Степень влияния на результат	Средства и предметы труда	Непривлекательность труда	
Взаимодействие с людьми	Безопасность других лиц		

Производительность труда

Производительность труда – это главная характеристика эффективности и результативности затрат труда.



Выработка — это количество продукции, произведенной в единицу времени, либо приходящейся на одного среднесписочного работника за определенный период:

Выработка рассчитывается как отношение объема произведенной продукции к затратам рабочего времени на его производство (или среднесписочной численности работников).

Методы определения выработки:

1. **Натуральный** – объем произведенной продукции в натуральных единицах на одного работника.
2. **Условно-натуральный** – применяется при выпуске неоднородной продукции или нескольких видах продукции.
3. **Трудовой** – объем затрат труда на одного работника рассчитывается в трудовых единицах (чел/час, чел/дни).
4. **Стоимостный** – объем производства на одного работника в денежных единицах.

Трудоемкость продукции – это затраты времени на производство единицы продукции.

Различают:

- 1. Технологическую трудоемкость** – затраты труда основных рабочих.
- 2. Трудоемкость обслуживания производства** – затраты труда вспомогательных рабочих.
- 3. Производственную трудоемкость** – общие затраты труда рабочих.
- 4. Трудоемкость управления производством** – затраты труда руководителей, специалистов.
- 5. Полная трудоемкость** – затраты труда всего промышленно-производственного персонала.