

ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

1. Классификация и структура персонала предприятия
2. Качественная характеристика персонала
3. Нормирование труда
4. Планирование численности работников и производительности труда

Персонал предприятия

- (кадры, трудовой коллектив)– это совокупность работников, входящих в его списочный состав.
-

Классификация персонала

- 1. Рабочие** – это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов и т.п. К ним также относятся уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники.
- В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, делятся на *основных* (производящих продукцию) и *вспомогательных* (обслуживающих технологический процесс).
-

2. Руководители – работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители.

Они подразделяются на *линейных* руководителей, возглавляющих относительно обособленные подразделения, и *функциональных*, возглавляющих функциональные отделы и службы (например, начальник цеха и начальник отдела кадров).

3. Специалисты – работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

-
- 4. Технические исполнители (служащие)** – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).
-

2. Качественная характеристика персонала

1. **Выработка** – это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесписочного работника в год (квартал, месяц).

$$V = \frac{Q}{T} ;$$

$$V = \frac{Q}{Ч_{\text{ср.сп}}} ;$$

где Q – объем продукции за период времени (месяц, квартал, год);

Ч_{ср.сп} – среднесписочная численность работников (или рабочих);

T – затраты рабочего времени на производство продукции.

метода измерения выработки

- 1. *Натуральный.*** Уровень производительности труда исчисляется как отношение объема продукции в физических единицах измерения к среднесписочной численности ППП.
 - 2. *Трудовой.*** При этом методе объем продукции исчисляется в нормо-часах.
 - 3. *Стоимостный.*** Уровень производительности труда определяется путем деления объема продукции в денежном выражении на среднесписочную численность ППП.
-

-
- **Трудоемкость** характеризует затраты рабочего времени на производство единицы продукции (услуг). Единицы трудоемкости - нормо-часы.

$$T_p = \frac{T}{Q} .$$

где T – затраты рабочего времени на производство продукции, в нормо-часах или человеко-часах;

Q – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

3. Нормирование труда

- – это вид деятельности по управлению процессом производства товаров и услуг, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников разных групп и количеством единиц оборудования.
-

Нормы труда

- 1. *Нормы времени*** – время, необходимое для выполнения единицы работы (изготовления продукции) одним работником (бригадой) при определенных организационно-технических условиях.
-

2. Норма обслуживания – количество единиц оборудования, площадей, установленное для обслуживания одним работником или группой. Норма обслуживания применяется при нормировании труда рабочих.

3. *Норма численности* – это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих, организационных функций или объемов работ.

4. Планирование численности работников и производительности труда

Исходными данными для определения численности являются:

- производственная программа;
 - нормы времени, выработки и обслуживания;
 - номинальный (реальный) бюджет рабочего времени за год;
 - мероприятия по сокращению затрат труда и т.д.
-

Основными методами расчета количественной потребности в персонале являются:

- 1. Расчеты по трудоемкости производственной программы.*
 - 2. По нормам выработки.*
 - 3. По нормам обслуживания*
 - 4. По рабочим местам.*
-

Численность обслуживающего персонала

- может быть определена и по укрупненным нормам обслуживания. Например, численность уборщиков можно определить по количеству квадратных метров площади помещений, гардеробщиков – по количеству обслуживаемых людей.
-

Численность служащих

- может быть определена исходя из анализа среднеотраслевых данных, а при их отсутствии – по разработанным нормативам. Численность руководителей можно определить с учетом норм управляемости и ряда других факторов.
-

Численность руководителей, специалистов и служащих

- рассчитывается по каждой функции методом прямого нормирования или методом корреляционной зависимости.
-

Факторы повышения производительности труда

1. Факторы, создающие условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышения квалификации работников, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров и др.).

2. Факторы, способствующие росту производительности труда: материальное и моральное стимулирование, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивной технологии и др.

3. Факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда на предприятии: механизация и автоматизация производственных процессов, улучшение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака, совершенствование управления и организации труда.