

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	1. Промышленная группа (промышленно- производственный персонал). 2. Непромышленная группа.
Выполняемые функции	1. Рабочие. 2. Ученики на производстве. 3. Специалисты. 4. Служащие. 5. Младший обслуживающий персонал. 6. Охрана. 7. Пожарная охрана.

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). Инженеры I, II, III категории. Ведущие инженеры и т.д.
Отношение к основному технологическому процессу	1. Основные рабочие. 2. Вспомогательные рабочие.

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:

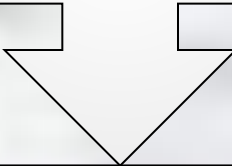
↓ Заданий плана по производству основных видов продукции в натуральном выражении, росту производительности труда

↓ 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

$$ч_{Раб}^{сд} = \frac{V_{нчп}}{B_{нчп}}, \text{ где}$$

$V_{нчп}$ – планируемый объем нормативной чистой (валовой продукции, (руб);

$B_{нчп}$ – 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**:

$$\chi_{\text{раб}}^{\text{повр}} = \sum_{j=1}^m * (n_{\text{Т.О.}j} * \frac{k_{\text{см.}j}}{n_{\text{обсл.}j}}) * K_{\text{с.с}}$$

$$\chi_{\text{раб}}^{\text{повр}} = \sum_{j=1}^m * n_{\text{Т.О.}j} * \chi_{\text{обсл.}j} * K_{\text{с.с}}$$

, где $n_{\text{Т.О.}j}$ — кол-во j -х рабочих мест (точек обслуживания);

$k_{\text{см}j}$ — коэффициент сменности работы j -го рабочего места;

$n_{\text{обсл.}j}$ — кол-во j -х рабочих мест, обслуживаемых одним рабочим (норма обслуживания);

$\chi_{\text{обсл.}j}$ — кол-во рабочих (норма обслуживания), обслуживающих j -е рабочее место;

$K_{\text{с.с}}$ — коэффициент списочного состава.

Численность рабочих – повременщиков может рассчитываться по точкам обслуживания, если норма обслуживания равна единице.

Общая численность основных рабочих определяется:

$$ч_{раб} = \sum_{e=1}^i * ч_{pe}$$

, где $ч_{pe}$ — численность основных рабочих е-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. оснащённость рабочего места растёт, 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?**