ПЕРСОНАЛ И ЕГО СТРУКТУРА

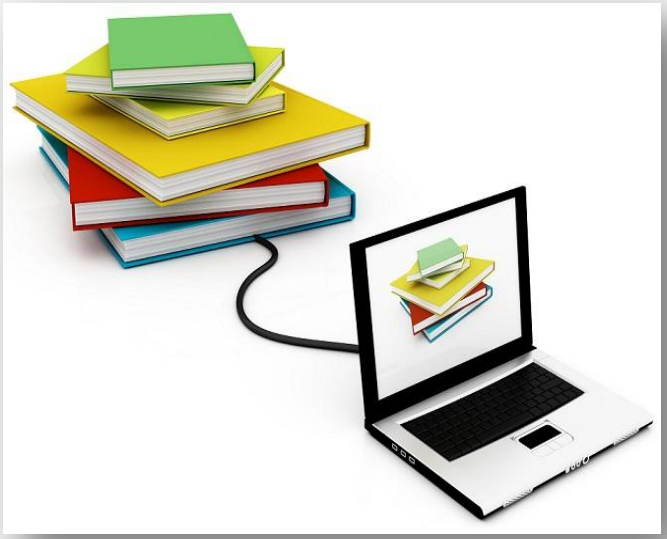
Подготовила: преподаватель Т.Д.Дырлой

Содержание

- ***1. Персонал предприятия и его структура.***
- ***2. Основы организации труда.***
- ***3. Основы организации зарплаты.***

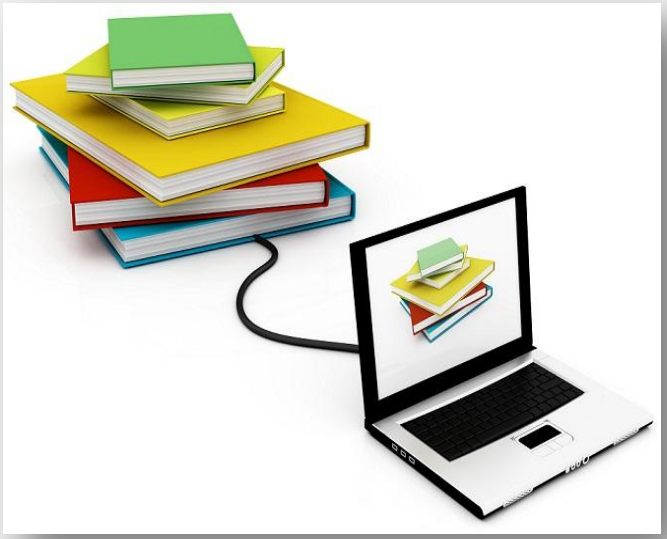
Персонал предприятия и его структура.

- **Персонал предприятия** – это совокупность физлиц, состоящим с предприятием, как с юрлицом в отношениях, которые регулируются трудовым кодексом и договором найма.
- **Персонал предприятия** — это совокупность всех работников предприятия, обеспечивающих реализацию его функций.



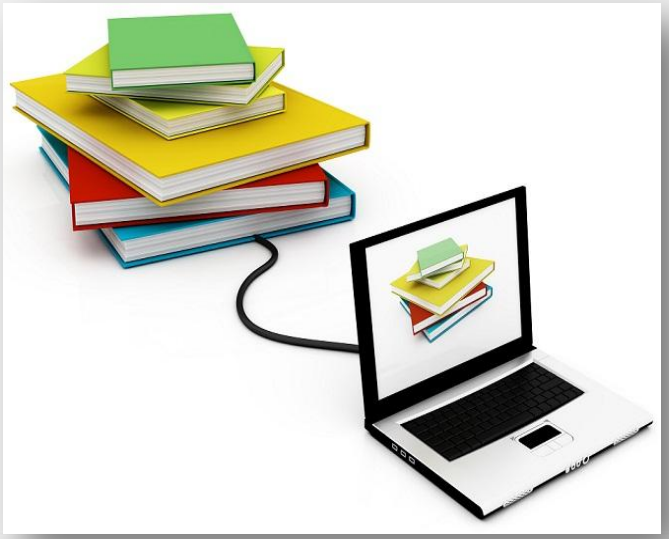
Персонал предприятия и его структура.

- Предприятие обычно осуществляет свою деятельность в различных сферах и поэтому могут иметь персонал, занятый в основной и не основной деятельности.
- В настоящее время выделяют такие категории персонала:
- 1. рабочие
- 2. служащие
- 3. специалисты
- 4. руководители.



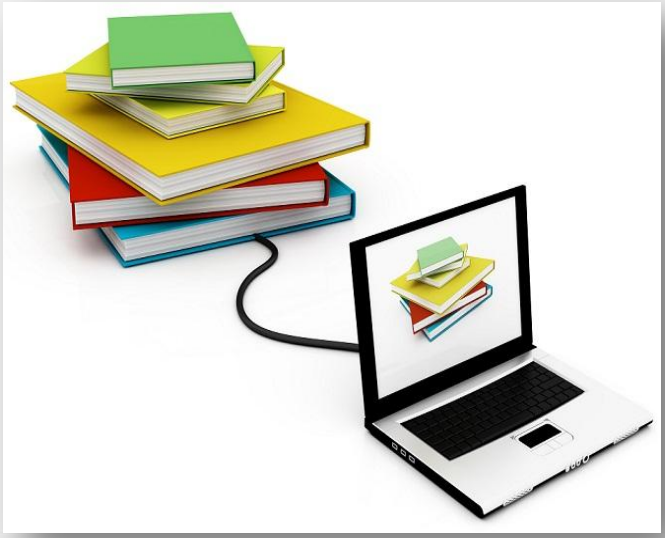
Персонал предприятия и его структура.

- ***Структура персонала организации*** - это совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо существенному признаку.
- Структура персонала организации включает в себя следующие структуры:
- профессиональная,
- квалификационная,
- возрастная,
- по стажу,
- образовательная.



Персонал предприятия и его структура.

- ***Структура по участию в производственном и управленческом процессах***
- Персонал предприятия по характеру участия в производственном процессе подразделяется на промышленно-производственный и непромышленный.



Персонал предприятия и его структура.

- **Промышленно-производственный персонал** занят непосредственно выполнением производственного процесса и обслуживанием производства. Это работники основных и вспомогательных подразделений, заводоуправления и др.
- **Непромышленный персонал** включает работников, занятых на предприятиях общественного питания, в медицинских учреждениях, жилищно-коммунальном хозяйстве, в детских дошкольных учреждениях, домах отдыха и пансионатах, подсобных хозяйствах, числящихся на балансе

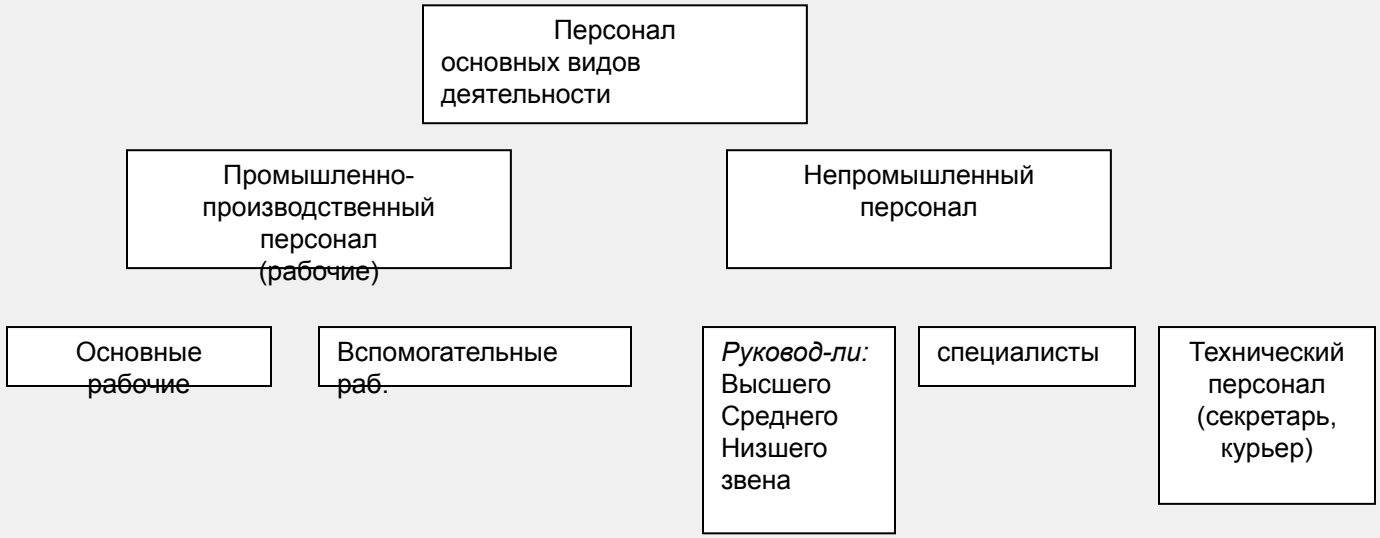
Персонал предприятия и его структура.

- В зависимости от характера выполняемых функций выделяются следующие **категории промышленно-производственного персонала:** рабочие, руководители, специалисты, другие служащие.
- **Рабочие** непосредственно участвуют в производственном процессе.
- Они делятся на основных и вспомогательных.
- **Руководители** — персонал, осуществляющий техническое, организационное и экономическое руководство производственным процессом и трудовым коллективом

Персонал предприятия и его структура.

- **Специалисты** обеспечивают сбор и обработку всей управленческой информации, заняты выполнением экономических, бухгалтерских, технических и научно — исследовательских функций. Это инженеры, экономисты, нормировщики, бухгалтеры, технологи, конструкторы.
- **Другие служащие (технические исполнители)** — работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание. К ним относятся работники канцелярии, секретари-референты, декларанты, диспетчеры, кассиры, табельщики, учётчики, старший кладовщик и др.

Персонал предприятия и его структура.

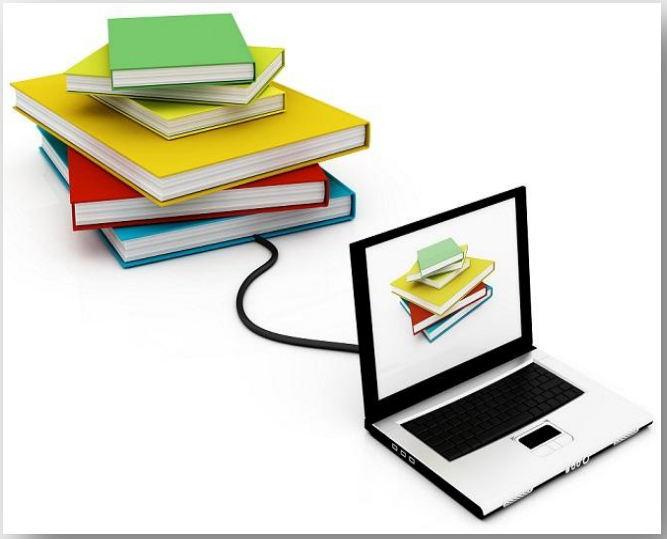


Персонал предприятия и его структура.

- Персонал предприятия можно охарактеризовать с помощью ***количественных и качественных*** показателей. Количественные показатели связаны с оценкой численности работников, в том числе по категориям ППП.
- К качественным показателям относятся: профессия, специальность и квалификация.
- ***Структуру персонала*** предприятия характеризует соотношение численности отдельных категорий работников в их общей численности. Наибольший удельный вес в структуре кадров промышленных предприятий занимают рабочие.

Персонал предприятия и его структура.

- ***Профессиональная структура*** (соотношение представителей различных профессий или специальностей).



Персонал предприятия и его структура.

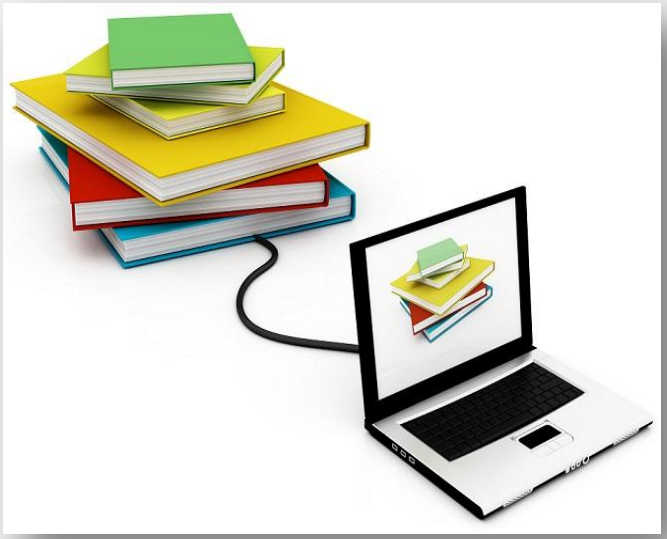
- Профессиональная структура персонала базируется на профессии, под которой понимают комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретённых человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, позволяющих осуществлять соответствующий вид деятельности. Можно говорить, например, о профессии менеджера, юриста, экономиста, врача.

Персонал предприятия и его структура.

- Совокупность знаний, умений, навыков, личных свойств, необходимых человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, получила название профессиональной пригодности, которая может быть потенциальной и реальной. Первая основывается на задатках, способностях, физических и психических свойствах человека; вторая складывается постепенно в результате освоения им новых знаний и навыков.

Персонал предприятия и его структура.

- В пределах каждой профессии в результате разделения труда выделяются специальности, связанные с выполнением более узкого круга функций. Так, специальностью в рамках профессии юриста будет гражданское право, уголовное право и прочее.



Персонал предприятия и его структура.

- Опыт и практика увязывают навыки, знания и умения воедино, формируя квалификацию, т.е. степень профессиональной подготовки, необходимую для выполнения данных трудовых функций. Различается квалификация работы и квалификация работника. Первая представлена совокупностью требований к тому, кто должен исполнять работу, вторая – совокупностью приобретённых человеком профессиональных качеств.

Персонал предприятия и его структура.

- ***Половозрастная структура*** (соотношение групп персонала по полу и возрасту).
- Возрастная структура персонала характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в его общей численности. При изучении возрастного состава применяются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 лет и старше.

Персонал предприятия и его структура.

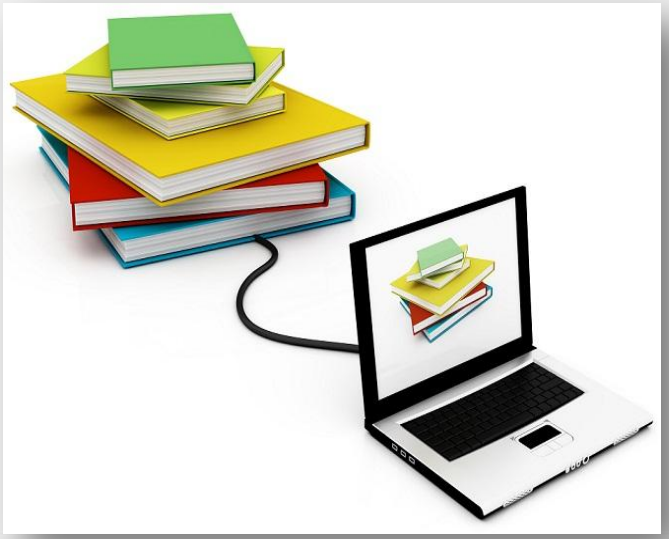
- ***Структура по уровню образования*** (характеризует наличие у работников определенного образования).
- Структура персонала по уровню образования предполагает выделение лиц, имеющих высшее профессиональное образование, незаконченное высшее (более половины срока обучения), среднее специальное, среднее полное общее, неполное среднее, начальное.

Персонал предприятия и его структура.

- Высшее профессиональное образование: Бакалавр, специалист, магистр.
- Среднее полное общее образование (аттестат об окончании 11 классов)
- Среднее специальное образование (техникум/колледж)
- Начальное профессиональное образование (ПУ, лицей)
- Неполное среднее образование (9 классов)

Персонал предприятия и его структура.

- ***Структура по срокам трудового договора***
- Постоянные работники
- Временные работники (указан срок)
- Сезонные работники



Персонал предприятия и его структура.

- ***Структура по стажу*** (соотношение групп персонала по продолжительности общего трудового стажа и стажа работы в данной организации).
- Структура персонала по стажу может рассматриваться двояко: в плане общего стажа работы в данной организации. С общим стажем напрямую связан уровень производительности труда. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16-20, 21-25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует закрепляемость кадров. Выделяются следующие периоды для расчёта этого показателя: до 1 года, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 лет и более.

Персонал предприятия и его структура.

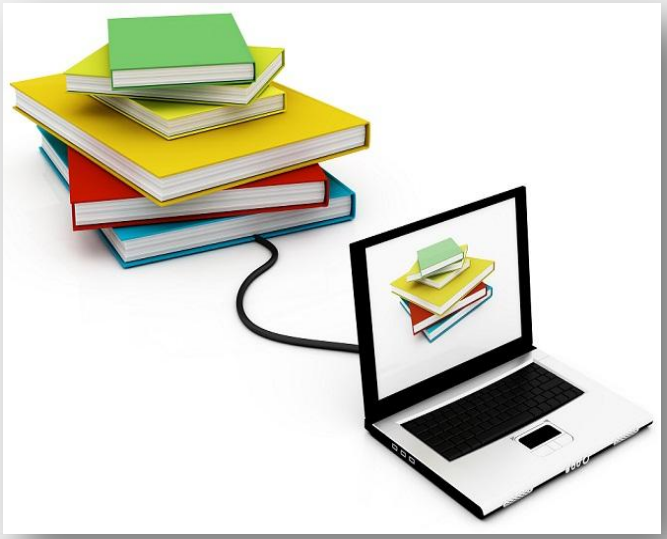
- ***Квалификационная структура*** (соотношение работников различного уровня квалификации – степени профессиональной подготовки).
- рабочие (1, 2, 3, 4 и др. разряда)
- водители (A, B, C, D категория)
- специалисты (1, 2, высшая категория)

Персонал предприятия и его структура.

- Квалификация работника определяется такими факторами, как уровень общих и специальных знаний, стаж работы в данной или аналогичной должности, необходимый для освоения профессии. Для руководителей речь идёт также об уровне организационных навыков. Квалификация присваивается специальной комиссией на основе всесторонней проверки знаний и опыта данного лица и юридически закрепляется в документах: дипломах, свидетельствах, удостоверениях и прочее.

Персонал предприятия и его структура.

- Степень квалификации работников, позволяющая успешно решать стоящие перед ним задачи, может быть названа компетентностью.

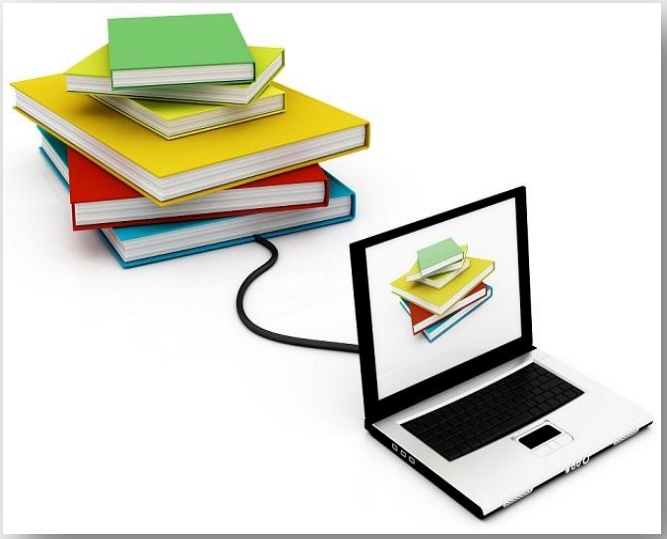


Персонал предприятия и его структура.

- Выделяют следующие её виды:
- - функциональная компетентность характеризуется профессиональными знаниями и умением их реализовать;
- - интеллектуальная компетентность выражается в способности к аналитическому мышлению и осуществлению комплексного подхода к выполнению своих обязанностей;
- - ситуативная компетентность означает умение действовать в соответствии с ситуацией;
- - социальная компетентность предполагает наличие коммуникационных и интеграционных способностей, умения поддерживать отношения, влиять, добиваться своего, правильно воспринимать и интерпретировать чужие мысли, высказывать к ним отношение, вести беседы и прочее.

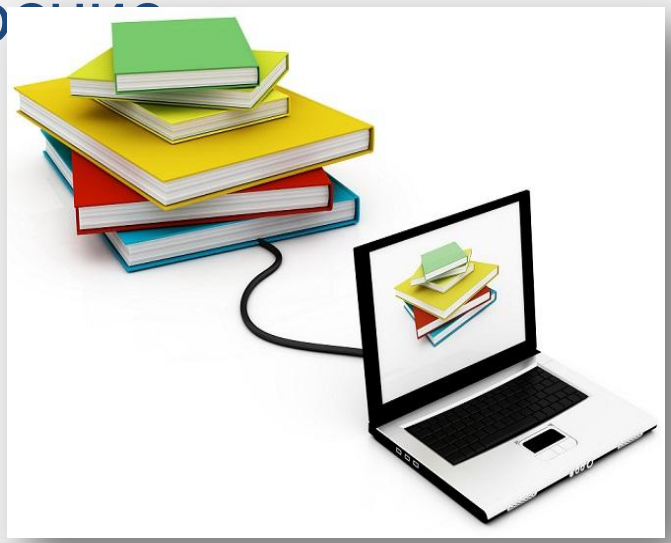
Персонал предприятия и его структура.

- В основе профессиональной компетентности лежит профессиональная пригодность – совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления эффективной профессиональной деятельности.



Персонал предприятия и его структура.

- По степени квалификации рабочих принято разделять на следующие группы:
- - высококвалифицированные рабочие;
- - квалифицированные рабочие;
- - малоквалифицированные рабочие;
- - неквалифицированные раб

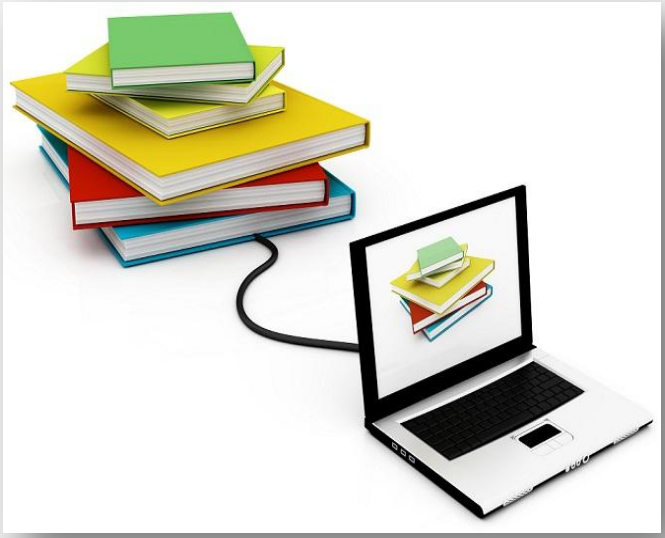


Персонал предприятия и его структура.

- ***Ролевая структура*** – характеризует коллектив по коммуникационным и поведенческим ролям. Коммуникационные роли определяют содержание и степень участия в информационном процессе (генератор идей, критик, эрудит). Поведенческие роли характеризуют типовые психологические модели поведения (пессимист, оптимист, нигилист, конформист).

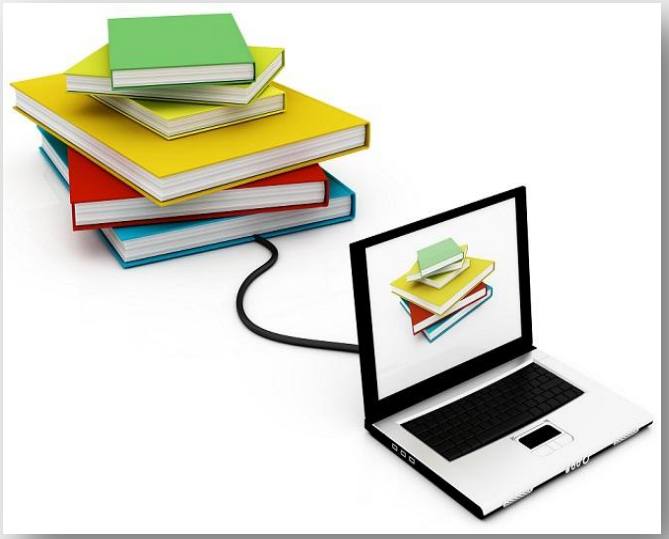
Персонал предприятия и его структура.

- ***Социальная структура*** – характеризует трудовой коллектив как совокупность групп по национальному, социальному составам, семейному положения и т.д.



Основы организации труда.

- *Организация труда* на предприятии представляет собой конкретные формы и методы соединения работников и технических средств в процессе труда.



Основы организации труда.

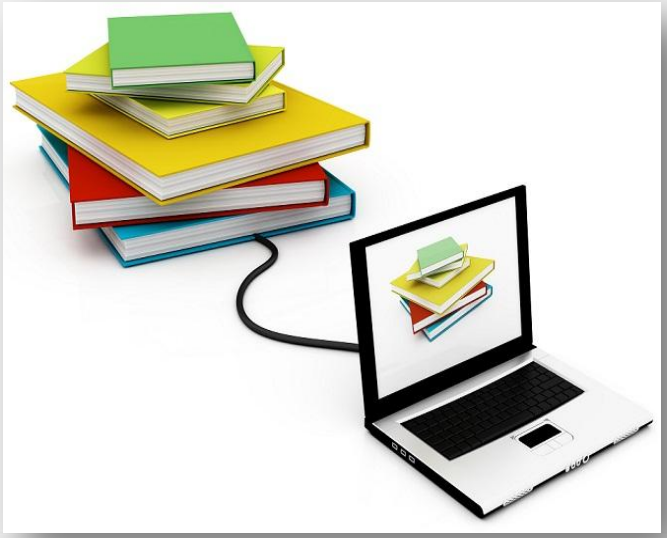
- При этом принято выделять технические и социально-экономические стороны в организации труда.
- Организация труда включает:
- Разделение и кооперация труда
- Нормирование труда
- Организация и обслуживание рабочих мест
- Организация подбора и развития персонала
- Улучшение условий труда
- Эффективное использование рабочего времени
- Рационализация трудовых процессов
- Укрепление дисциплины труда.

Основы организации труда.

- Организация труда тесно связана с организацией производства и организацией управления.
- Современный опыт показывает, что наиболее высоких результатов добились те предприятия, которые рассматривают организацию труда как социально – техническую систему, которая состоит из:

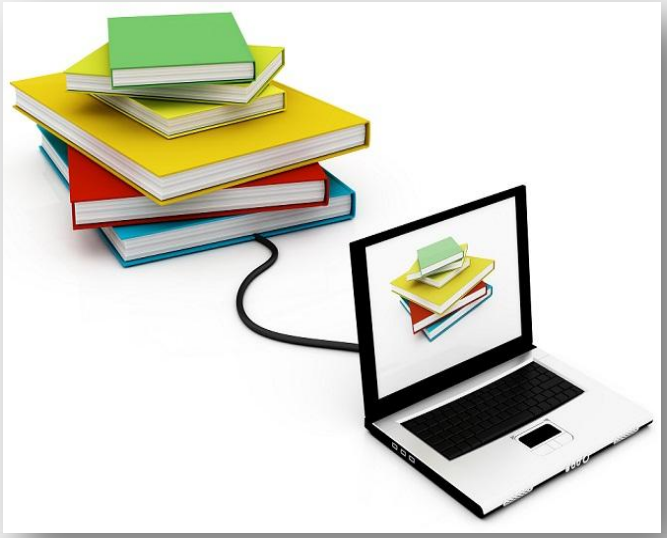
Основы организации труда.

- Технической подсистемы, где основное значение уделяется повышению роли организации труда в более эффективном использовании технологий.



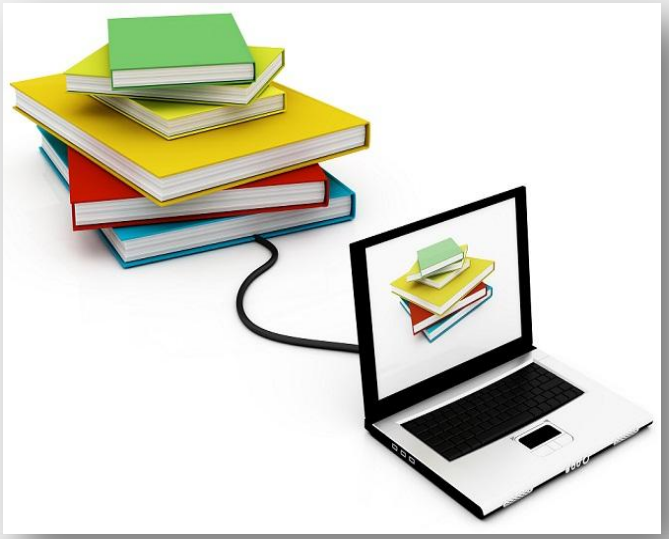
Основы организации труда.

- Социальной подсистемы, которая призвана обеспечить эффективное использование техники за счет эффективного управления персоналом.



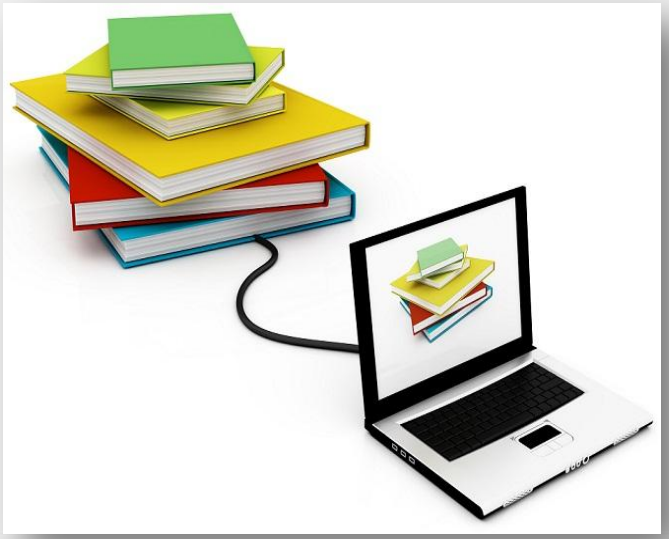
Основы организации труда.

- *Нормирование труда* – это вид деятельности по управлению на предприятии, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников и оборудования.
- При этом используются следующие нормы:
- Норма времени
- Норма выработки
- Норма обслуживания
- Норма численности
- Нормированное задание
- Норма управляемости.



Основы организации труда.

- Нормы времени и нормы выработки используются для регламентации затрат труда при сдельной оплате труда.
- Нормированное задание используется при повременной оплате труда.



Основы организации зарплаты.

- **Основы организации зарплаты.**
- Зарплата на предприятии может быть организована по тарифному и бестарифному плану.
- *Тарифный тип* – предполагает разработку совокупности документов, регулирующих условие получения работником тарифной части зарплаты.

Основы организации зарплаты.

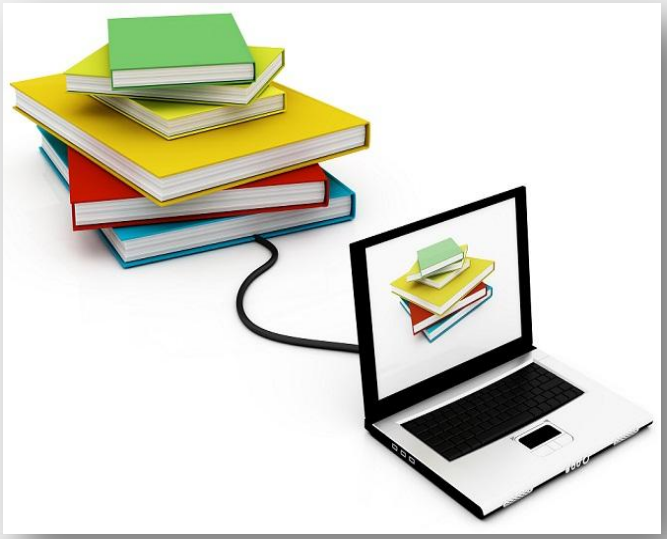
- В тарифную систему входят:
- 1) Тарифно-квалификационные справочники. Они устанавливают систему разрядов для различных отраслей и являются основой для определения уровня сложности работ и уровня квалификации работников. По каждой специальности в справочнике представлено:
- характеристика выполняемых работ
- что должен знать работник
- примеры работ.

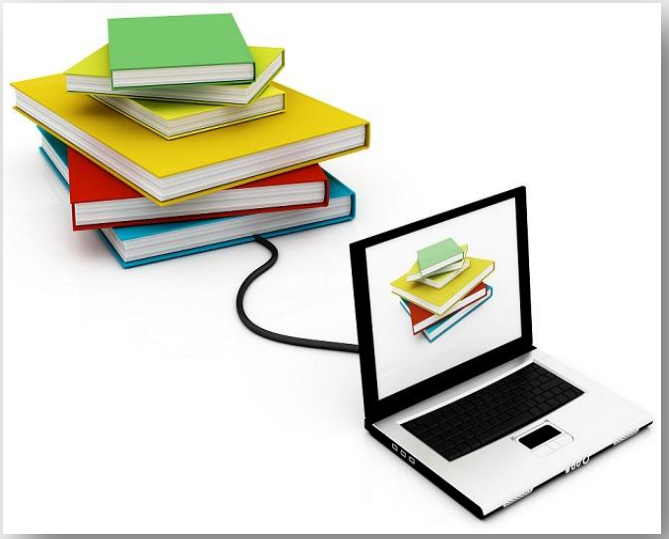
Основы организации зарплаты.

- 2) Тарифные сетки представляют собой шкалу коэффициентов, определяющих соотношение в оплате труда работников разных разрядов в зависимости от уровня их квалификации. При этом 1-му разряду присваивается тарифный коэффициент равный 1. На основе тарифных коэффициентов, и с учетом уровня зарплаты на предприятии разрабатываются тарифные ставки.

Основы организации зарплаты.

- Традиционными являются 6,8 разрядные сетки. При этом их диапазон достигает 1:18.
- Районные коэффициенты.
- Доплаты и надбавки за профессиональное мастерство.



Основы организации зарплаты.

- В конкретных производственных условиях зарплата организуется по сдельной или повременной формах.