



ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТТЯ

ВОПРОС 1. Понятие, состав, категории и классификация персонала (кадров) предприятия

ВОПРОС 2. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия

ВОПРОС 3. Необходимая численность работников предприятия

ВОПРОС 4. Производительность труда и методы ее измерения

ВОПРОС 5. Факторы и резервы роста производительности труда

1в:Персонал является одним из важнейших факторов, который необходим для осуществления деятельности предприятия. Под **персоналом** понимается совокупность работников, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

В зависимости от характера участия в деятельности предприятия персонал подразделяется на занятый в основной деятельности (**промышленно-производственный персонал**) и в неосновной (**непромышленный персонал**).

К персоналу, занятому в *основной* деятельности (промышленно-производственному персоналу), относятся работники, непосредственно связанные с производством продукции либо работающие в основной сфере деятельности предприятия. К персоналу, занятому в *неосновной* деятельности (непромышленному персоналу), относятся работники предприятия, не связанные с производством продукции или с основной сферой деятельности предприятия (работники ЖКХ, торговли, бытового обслуживания и др.).

В свою очередь, в зависимости от функций, выполняемых работниками, в составе основного (промышленно-производственного) персонала выделяются следующие группы: рабочие и служащие.

К **рабочим** относятся:

- *основные рабочие* - непосредственно связаны с изготовлением основной для данного предприятия продукции;
- *вспомогательные рабочие* - работают во вспомогательном и обслуживающем производстве и создают необходимые условия для нормальной работы основного производства.

К служащим относятся:

- *руководители* - работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений;
- *специалисты* - работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие работы;
- *работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.*

Важным направлением классификации кадров является их распределение по профессиям, специальностям и уровню квалификации, которое необходимо для анализа состава и структуры кадров.

Профессия отражает род трудовой деятельности, в которой занят тот или иной работник (например, токарь, слесарь, экономист, инженер и др.).

Специальность выделяется в рамках профессии и характеризует более узкий вид трудовой деятельности, непосредственно связанный с той работой, которую выполняет какой-либо работник (например, слесарь-наладчик, слесарь-инструментальщик и др.).

Квалификация характеризует уровень профессиональной подготовки и практические навыки к труду у какого-либо работника.

Рабочие по уровню квалификации подразделяются на четыре группы:

- 1) *неквалифицированные*, т.е. выполняющие работы, которые не требуют теоретической и практической подготовки;
- 2) *малоквалифицированные*, т.е. выполняющие работы, не требующие теоретической подготовки и для выполнения которых необходимы лишь некоторые практические навыки;
- 3) *квалифицированные*, т.е. имеющие необходимый уровень теоретической и практической подготовки для выполнения работ;
- 4) *высококвалифицированные*, т.е. имеющие достаточно высокий уровень теоретической и практической подготовки и выполняющие сложные работы.

У руководителей, специалистов и служащих уровень их квалификации отражают занимаемая должность, наличие высшего образования по специальности и результаты аттестации.

Подготовка персонала - это обучение вновь вовлекаемых в производство трудовых ресурсов и уже занятых работников новым специальностям. **Повышение квалификации** - это углубление теоретических знаний и развитие практических навыков работников в пределах прежней специальности.

Подготовка *рабочих* осуществляется в профессионально-технических учебных заведениях и непосредственно на производстве.

2в:На производстве выделяются три основные формы подготовки рабочих:

- *индивидуальное обучение.* Ученик закрепляется за опытным рабочим, который передает ему теоретические знания и обучает практическим приемам работы в рамках какой-либо специальности;
- *бригадное обучение.* Принципиально не отличается от индивидуального, но в этом случае за опытным рабочим закрепляется несколько учеников;
- *курсовое обучение.* Организуется на специально создаваемых курсах, где ученики получают необходимые теоретические знания и проходят стажировку на производстве. Курсовое обучение обязательно для овладения теми рабочими специальностями, где от исполнителя требуется достаточно высокий уровень теоретических знаний.

Формы повышения квалификации рабочих:

- *производственно-технические курсы.* На таких курсах рабочие расширяют свои теоретические знания и совершенствуют трудовые навыки. После окончания курсов рабочие имеют возможность сдать квалификационный экзамен на более высокий тарифный разряд;
- *курсы целевого назначения.* Создаются для обучения рабочих приемам работы на новом оборудовании, для изучения новой технологии производства, для повышения качества производимой продукции.

Подготовка руководителей и специалистов организуется в высших учебных заведениях, а служащих - в средних технических учебных заведениях. Все руководители и специалисты должны проходить повышение квалификации, как правило, не реже одного раза в пять лет.

Формы повышения квалификации руководителей и специалистов:

- *стажировка на лучших отечественных и зарубежных родственных предприятиях;*
- *обучение на соответствующих профилю работы курсах или факультетах повышения квалификации (ФПК), действующих при вузах или других организациях.*

ВОПРОС 3.



Необходимая численность работников предприятия

На предприятиях разрабатываются планы по труду и кадрам, в которых определяются необходимая численность работников с разбивкой по категориям и специальностям, фонд заработной платы, производительность труда.

Численность работников определяется различными методами в зависимости от категории работников, особенностей организации производства и выпускаемой продукции.

Численность *рабочих* определяется с использованием следующих методов:

1. По трудоемкости выполняемых работ или нормам времени.

Этот метод используется для определения численности тех рабочих, труд которых может быть нормирован (т.е. сдельщиков) и которые заняты в многономенклатурном производстве. В этом случае используется формула:

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

4. По нормативам численности. Этот метод применяется для определения численности складских, транспортных рабочих, младшего обслуживающего персонала, работников охраны, труд которых трудно проноормировать. Их численность определяется в зависимости от общего объема погрузочно-разгрузочных работ, площади помещения, территории предприятия и других показателей.

Для определения численности руководителей, специалистов и служащих могут использоваться два метода:

1. По штатным расписаниям, которые разрабатываются в момент создания предприятия и в дальнейшем могут пересматриваться.

2. По нормативам численности. При использовании этого метода численность работников определенной специальности ставится в зависимость от двух-трех важнейших показателей деятельности соответствующего подразделения предприятия и определяется по специально разработанным таблицам. Например, численность линейных руководителей зависит от количества структурных подразделений и общей численности рабочих. Численность работников отдела материально-технического обеспечения производства зависит от количества поставщиков и объема поставок материально-технических ресурсов.

ВОПРОС 4.



Производительность труда и методы ее измерения

Производительность труда является одним из важнейших критериев эффективности деятельности предприятия. **Производительность труда** характеризуется количеством продукции, производимой в единицу времени, или величиной затрат труда на производство единицы продукции.

Выделяют производительность индивидуального и общественного труда. Под **производительностью индивидуального труда** понимаются затраты живого труда, т.е. труда работников данного предприятия на выпуск единицы продукции. Под **производительностью общественного труда** понимаются затраты живого и прошлого труда, т.е. труда работников данного предприятия и работников других предприятий, которые поставляют для данного предприятия сырье, материалы, оборудование.

Наиболее точно производительность труда характеризуют *затраты совокупного труда*, т.е. живого и прошлого вместе. Однако производительность *общественного* труда может измеряться только с помощью конечных показателей эффективности деятельности экономики в целом (величина валового внутреннего продукта, национального дохода), поэтому она определяется только на уровне народного хозяйства. На уровне отраслей и предприятий рассчитывается показатель производительности *индивидуального* труда, или выработка. В зависимости от измерителей, принятых при расчете объема произведенной продукции, выделяют **три метода определения выработки:**

- **натуральный;**
- **трудоуовой;**
- **стоимостный.**

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

Натуральный метод измерения выработки может применяться только на тех предприятиях или в их подразделениях, где выпускается один вид продукции. В том случае, когда продукция может быть выражена в условно-натуральных измерителях, границы применения этого метода расширяются до уровня производств, выпускающих однородную продукцию. Кроме того, этот метод обладает другими недостатками, связанными с тем, что не учитываются различия в качестве производимой продукции, а также продукция, находящаяся в незавершенном производстве. В то же время это наиболее точный метод измерения выработки, так как он не связан с влиянием стоимостных факторов и не зависит от точности нормирования трудовых процессов.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

Недостатки данного метода:

1. Расчеты должны производиться в неизменных нормочасах, и если нормы времени в отчетном периоде изменились, то объем произведенной продукции нужно пересчитать по базисным нормам времени.
2. Учитываются затраты труда только тех работников, труд которых может быть нормирован. Как правило, это затраты труда основных рабочих.
3. Расчеты, выполненные по этому методу, не сопоставимы для предприятий, производящих разные виды продукции.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

ВОПРОС 5.



Факторы и резервы роста производительности труда

Каждая отрасль имеет свои технико-экономические особенности, которые оказывают влияние на выбор факторов и резервов повышения производительности труда.

Под факторами повышения производительности труда понимают объективные условия, оказывающие влияние на рост производительности труда. Все факторы повышения производительности труда подразделяются на две группы:

- 1) *естественные*, т.е. непосредственно связанные с влиянием природы;
- 2) *общественные*, которые определяются уровнем НТП и организацией производства.

В современных условиях наибольшее влияние на производительность труда оказывают общественные факторы, что связано с достаточно высоким уровнем развития техники и технологии. В отдельных отраслях (лесная, добывающие отрасли промышленности, сельское хозяйство) влияние естественных факторов во многом остается преобладающим.

В свою очередь, все общественные факторы подразделяются на три подгруппы:

- а) *материально-технические*, т.е. такие, которые учитывают уровень прогрессивности техники и применяемой технологии;
- б) *организационные*, которые характеризуются уровнем развития специализации, комбинирования, кооперирования, концентрации производства;
- в) *социально-экономические*, которые определяются уровнем оплаты труда работников и условиями их работы.

Если факторы отражают объективные условия повышения производительности труда, то **резервы** характеризуют имеющиеся на предприятии, но еще не использованные возможности для повышения производительности труда.

Классификация резервов роста производительности труда:

- 1) в зависимости от особенности выявления и использования - резервы, связанные со снижением трудоемкости продукции, и резервы, связанные с улучшением использования рабочего времени;
- 2) в зависимости от места образования - народнохозяйственные; отраслевые; внутрипроизводственные, которые определяются на уровне предприятия и предполагают внедрение новой техники и технологий, снижение трудоемкости производимой продукции, сокращение необоснованных потерь рабочего времени, совершенствование структуры выпускаемой продукции.

Для целей планирования и управления производством существует классификация факторов повышения производительности труда, в которой они подразделяются на пять групп:

- 1) повышение технического уровня производства;
- 2) совершенствование организации производства, труда и управления;
- 3) совершенствование структуры;
- 4) отраслевые факторы;
- 5) ввод в действие новых объектов.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{Н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;
 $Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;
 t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;
 $К_{Н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.

$$Ч_{Н_{вр}} = \frac{V * Н_{вр}}{t * К_{н}}$$

где V - планируемый объем производства продукции;

$Н_{вр}$ - норма времени на выпуск единицы продукции;

t - планируемый фонд времени работы одного рабочего в год;

$К_{н}$ - планируемый коэффициент выполнения норм времени.



***СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ***