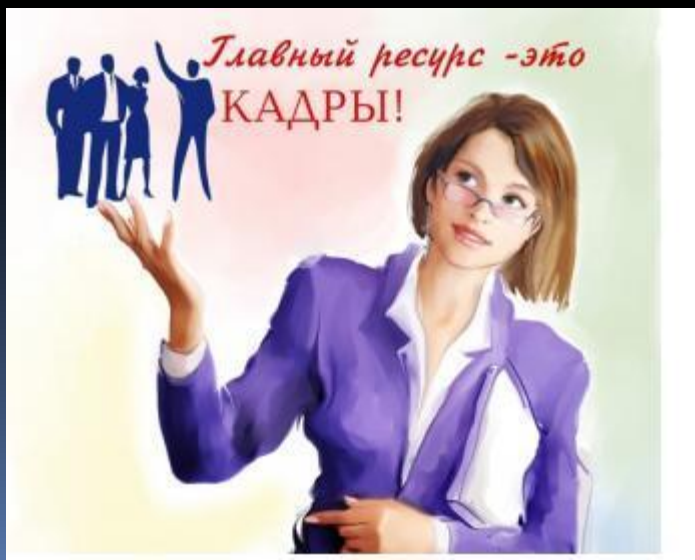


КАДРЫ


ПРИЯТ



План:

- ❖ Кадры предприятия: структура, управление
- ❖ Движение рабочей силы и его оценка





Кадры предприятия: структура, управление

Под кадрами предприятия понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и неосновной деятельностью.

Следует различать такие понятия, как «кадры», «персонал» и «трудовые ресурсы предприятия».

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальную рабочую силу, «персонал» - весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под кадрами предприятия понимается основной (штатный, постоянный) квалифицированный состав работников предприятия.

Состав и количественные соотношения отдельных категорий групп работников предприятия характеризуют *структуру кадров*.

Все работники предприятия классифицируются по определенным группам:

□ Кадры предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции (услуг), т.е. занятые основной производственной деятельностью, представляют *промышленно-производственный персонал (ППП)*.

□ Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также

учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе

предприятия, относятся к *непромышленному персоналу предприятия (НПП)*.



ППП в свою очередь делятся на следующие группы:

- Основные рабочие
- Вспомогательные рабочие
- Административно-управленческий персонал (АУП)
- Специалисты
- Служащие
- Младший обслуживающий персонал
- Охрана (военнизированная, пожарная, сторожевая)
- Ученики
- Иностранцы граждане

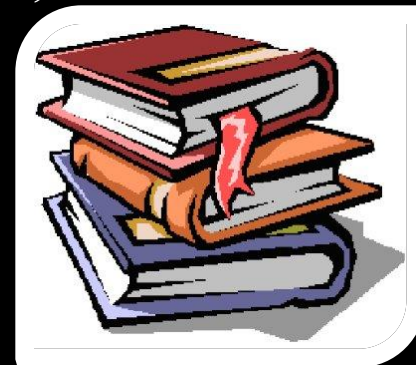


Все классификационные группы работников делятся по профессиям и специальностям.

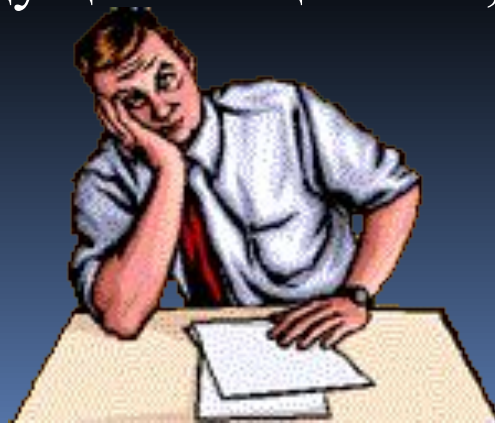
При этом *под профессией* подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а *под специальностью* - вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных знаний и навыков.



В каждой отрасли на уровне правительства разрабатывается единый тарифно - квалификационный справочник, в котором указывается перечень профессий, а так же, что должен знать и уметь работник.



Каждый работник имеет определенный уровень квалификации, который присваивается по результатам работы аттестационной группы. Для рабочих обычно предполагаются разряды, для управленческого персонала - должности с учетом штатного расписания, для специалистов – с учетом должности, специальности. Возможны следующие варианты: ведущий специалист, класс, категория и т. д.



❖ *Движение рабочей силы и его оценка*



В процессе деятельности предприятия постоянно происходят изменения, поэтому используется термин *движение рабочей силы*.

Для оценки движения рабочей силы используются следующие показатели:

1) *Коэффициент оборота по приему:*

$$K_{\text{opr.}} = (\text{Ч}_{\text{пр.}} / \text{Ч}_{\text{ср.}}) * 100\%$$

Этот показатель всегда стремиться к максимуму.

2) *Коэффициент оборота по выбытию:*

$$K_{\text{O(выб.)}} = (\text{Ч}_{\text{выб.}} / \text{Ч}_{\text{ср.}}) * 100\%$$

Этот показатель стремиться к минимуму.



3) *Коэффициент текучести кадра:*

$$K_T = (Ч_{\text{выб.}} / Ч_{\text{ср.}}) * 100\%, \text{ где}$$

Чвыб. - количество выбывших только по двум причинам: по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины.

Стремиться к минимуму.

Данные по указанным показателям отражаются по внутренним документам и формам отчетности (ф.П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движению работников»).

