

КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Под кадрами предприятиями 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 с не основной деятельностью.

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

- 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.

Работники промышленно-производственного персонала подразделяются на две основные группы - рабочие и служащие.

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

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.

Работники промышленно-производственного персонала подразделяются на две основные группы - рабочие и служащие.

Рабочие подразделяются на основных и вспомогательные.

В группе служащих выделяют следующие категории работающих:

- *Руководители* – лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение. Они подразделяются на *линейных*, возглавляющих относительно обособленные хозяйственные системы, и *функциональных*, возглавляющих функциональные отделы или службы;
- *Специалисты* – работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности;

- *Собственно-служащие* – работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, учетчики и др.).

Кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации.

Под ***профессией*** подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под ***специальностью*** – вид деятельности в пределах профессии. Например, экономисты подразделяются на плановиков, маркетологов, финансистов и т. д.

Квалификация характеризует степень овладения работником той или иной профессией или специальностью и отражается в квалификационных разрядах и категориях, которые им присваиваются в зависимости от теоретической и практической подготовки.

Тарифно-квалификационные характеристики служат основой при разработке должностных инструкций, а также дифференциации в уровне оплаты труда работников на основе Единой тарифной сетки работников бюджетной сферы.

Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия находит свое отражение в штатном расписании.

Штатное расписание предприятий и организаций бюджетной сферы – это документ, ежегодно утверждаемый руководителем предприятия и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда работ и должностного оклада.

Управление кадрами представляет собой часть менеджмента, связанную с трудовыми ресурсами предприятия.

Управление кадрами – это разработка и реализация кадровой политики, включающей: планирование, наем и размещение рабочей силы; обучение, подготовку и переподготовку работников; продвижение по службе и организацию карьеры; условия найма, труда и его оплату; обеспечение формальных и неформальных связей, создание комфортного психологического климата в коллективе.

Под ***текучестью кадров*** понимается выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию, за прогулы и другие и другие нарушения трудовой дисциплины работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за тот же период.

В условиях рынка появилась новая классификация персонала – ***менеджеры***, к которым относятся руководители всех звеньев управления, а также специалисты управленческих служб.

Структура кадров любого предприятия с течением времени меняется, и эти изменения обусловлены действием ряда факторов: внедрением достижений научно-технического прогресса; изменением размеров предприятия; изменением в структуре выпускаемой продукции и др.

Для возмещения выбывающих из производства работников на предприятии в рамках кадровой политики ведется работа по подбору и подготовке новых и переподготовке имеющих кадров.

Подбор кадров для предприятия – один из важнейших моментов его деятельности – осуществляется на основе определенных принципов и методов. Для каждой должности решающим фактором является квалификация.

Процедура отбора кадров осуществляется в следующей последовательности: рассмотрение заявления о найме и анализ данных личного дела; предварительное собеседование; тестирование и его оценка; медицинский осмотр; заключительное собеседование; заключение трудового контракта либо отказ в приеме на работу.