

КАДРЫ ОРГАНИЗАЦИИ И

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА.

Зайцева Алена гр. П-09

ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ.

Для осуществления производственного процесса необходимы работники конкретных профессий с определенным уровнем квалификации. В конечном итоге от конкретных людей, их знаний, квалификации, дисциплины, умения решать проблемы и многих других пунктов зависят результаты работы организации.

Персонал предприятия (кадры) –
состав работников, занятых в
производстве продукции (выполнение
работ, оказание услуг) и его
обслуживании.

Персонал предприятия можно
разделить по следующим признакам:

1. По участию в производственной деятельности
2. По характеру выполняемых функций
3. В зависимости от характера трудовой деятельности
4. По структуре кадров

ПО УЧАСТИЮ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 1. Промышленно производственный персонал (ППП)** – работники предприятия непосредственно связанные с процессом производства, к ним относят работников
 - основных, вспомогательных, обслуживающих, побочных цехов;
 - научно-исследовательских, проектно-конструкторских и технологических отделов, лабораторий и подразделений, находящихся на балансе предприятия, и т.д.;
 - администрации предприятия со всеми функциональными отделами и службами.
- 2. Непромышленный персонал** – работники, обслуживающие объекты социального-культурного назначения, находящиеся на балансе предприятия.

ПО ХАРАКТЕРУ ВЫПОЛНЯЕМЫХ ФУНКЦИЙ

Работники ППП подразделяются на основные группы, независимо от сферы приложения труда: **рабочие и служащие.**

ППП

```
graph TD; P[ППП] --- R[Рабочие]; P --- S[Служащие]; R --- R1[Основные]; R --- R2[Вспомогательные]; R --- R3[Ученики]; S --- S1[Руководители]; S --- S2[Специалисты]; S --- S3[Собственно служащие];
```

Рабочие

Основные

Вспомогательные

Ученики

Служащие

Руководители

Специалисты

Собственно служащие

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ХАРАКТЕРА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

кадры подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации.

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий для ее выполнения специальных знаний и практических навыков.

Специальность определяется дальнейшим разделением труда в пределах профессии.

Уровень квалификации – характеризует степень и уровень подготовки работника для данного конкретного вида работы и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях.

Различают следующие уровни
квалификации работников:

- ✓ высококвалифицированные
- ✓ малоквалифицированные
- ✓ неквалифицированные

ПО СТРУКТУРЕ КАДРОВ

Определяется по таким признакам как возраст, пол, уровень образования, стаж работы и многим другим.

ДВИЖЕНИЕ КАДРОВ

В связи с тем что постоянно осуществляется наем и увольнение работников, численность персонала не является постоянной величиной.

Движение кадров – это изменение места и сферы продолжения труда, рода деятельности и производственных функций работников.

- ✓ удельный вес работников отдельных групп (категорий) в общей численности работников предприятия, %
- ✓ Коэффициенты (К), характеризующие оборот кадров, например:

$K_{\text{оборота по приему}}$

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{ср}}}$$

$K_{\text{оборота по выбытию}}$

$$K_{\text{выб}} = \frac{Ч_{\text{выб}}}{Ч_{\text{ср}}}$$

$K_{\text{текучести}}$

$$K_{\text{тк}} = \frac{Ч_{\text{н.пр}}}{Ч_{\text{ср}}}$$

$K_{\text{постоянства}}$

$$K_{\text{постоянства}} = \frac{Ч_{\text{сп.г}}}{Ч_{\text{ср}}}$$

где $Ч_{\text{пр}}$ – общее число принятых в течение отчетного периода, чел.;

$Ч_{\text{ср}}$ – среднесписочная численность за этот же период, чел.;

$Ч_{\text{выб}}$ – общее число выбывших в течение отчетного периода, чел.;

$Ч_{\text{н.пр}}$ – численность уволенных за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины и по собственному желанию за отчетный период, чел.;

$Ч_{\text{сп.г}}$ – численность работников, состоящих в списочном

✓ Виды численности: списочная, явочная, среднесписочная, численность на дату.

В списочный состав включаются все работники предприятия, принятые на постоянную, сезонную, а так же временную работы на один день и более.

Явочная численность – персонал, работающий в течении суток, фактически присутствующий на рабочем месте.

Среднесписочная численность:

За отчетный месяц – определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца.

За квартал(год) – определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале(году) и деления полученной суммы на 3(12).

Численность на дату – это показатель численности работников списочного состава предприятия на определенное число отчетного периода.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

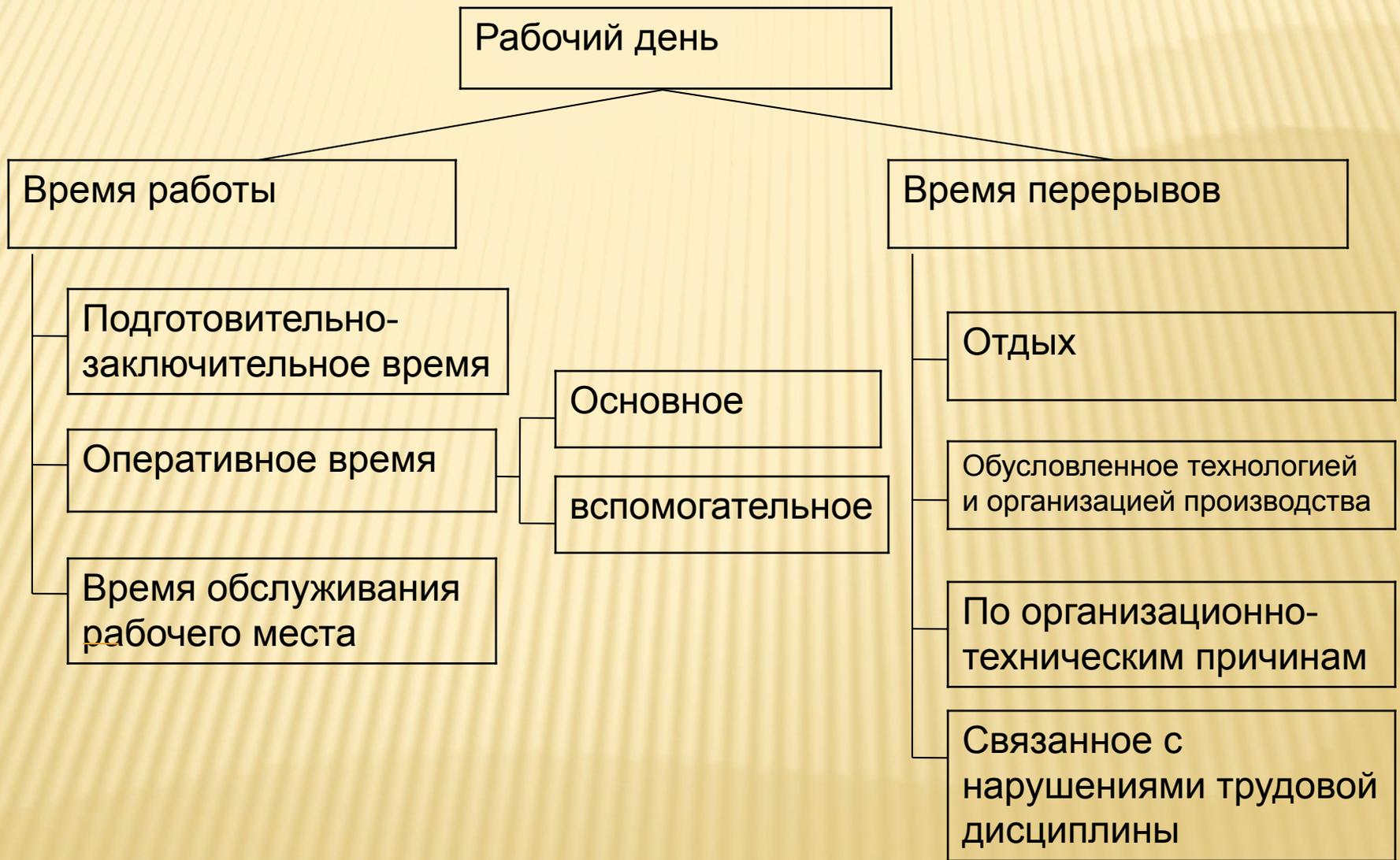
Нормирование труда – это установление оптимальных норм затрат труда и оплаты за один нормо-час работы определенной системы сложности в соответствии с различными видами деятельности и категориями работников.

Цель нормирования труда – обеспечить эффективное использование трудовых ресурсов.

Норма времени ($H_{вр}$) – продолжительность рабочего времени, необходимого для производства единицы продукции одним рабочим или бригадой.

Рабочее время – законодательно установленная длительность трудового процесса, которая закреплена в Трудовом кодексе РФ.

КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ



Норма выработки ($N_{\text{выр}}$) – количество продукции, которое необходимо изготовить в единицу времени.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Производительность труда – показатель, характеризующий эффективность затрат труда, измеряемый количеством продукции, произведенной в единицу времени, или количеством времени, затраченного на производство единицы продукции.

Выработка представляет собой объем продукции, производимый в единицу рабочего времени, или объем продукции, приходящийся на одного среднесписочного работника за определенный промежуток времени.

Выработка может быть рассчитана тремя методами в зависимости от применяемых измерителей.

Методы расчета выборки	Выработка	
	производимая в единицу рабочего времени	приходящаяся на одного среднесписочного работника
Натуральный	$B_1 = \frac{Q}{T}$	$B_2 = \frac{Q}{\text{Ч}_{\text{ср}}}$
Стоимостной	$B_1 = \frac{P_{\text{п}}(T_{\text{п}}, \text{Ч}_{\text{п}})}{T}$	$B_2 = \frac{P_{\text{п}}(T_{\text{п}}, \text{Ч}_{\text{п}})}{\text{Ч}_{\text{ср}}}$
Трудовой	$B_1 = \frac{Q_{\text{н/ч}}}{T}$	$B_2 = \frac{Q_{\text{н/ч}}}{\text{Ч}_{\text{ср}}}$

Трудоемкость продукции (T_p)

представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции в натуральном выражении и определяется по формуле:

$$B_p = \frac{T}{Q}$$

Каждая отрасль имеет свои технико-технологические особенности, которые оказывают влияние на выбор факторов и резервов повышения производительности труда. Под факторами роста производительности труда понимают объективные условия, которые можно разделить на 2 группы:

- ✓ естественные (связанные с влиянием природы)
- ✓ Общественные (определяются уровнем появления новой техники и технологий)

Повышение производительности труда – объективный закон, действующий как закон времени, но он действует не автоматически, а предполагает целенаправленную деятельность организаций.