**Министерство образования РФ**

**Филиал Санкт – Петербургского государственного инженерно -экономического университета в городе Пскове**

Кафедра

Курсовая работа по экономики предприятия

**Методы оценки кадрового потенциала предприятия**

Выполнил студент

2 курса группы 3350

Иванов Сергей

**Псков**

**2004**

**Содержание**

**Введение**

 Создание производства всегда связано с людьми, работающими напредприятии(фирме). Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации. Дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

В то же время трудовые отношения – едва ли не самая сложная проблема предпринимательства, особенно когда коллектив предприятия насчитывает десятки. Сотни и тысячи человек. Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса. Подготовкой и набором кадров, выбором оптимальной системы заработной платы, созданием отношений социального партнёрства на предприятии.**Персонал предприятия**

 Персонал (трудовой персонал) предприятия – основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации.

 Обычно трудовой персонал предприятия подразделяют на производственный персонал и персонал, занятый в непроизводственных подразделениях. *Производственный персонал[[1]](#footnote-1)* – работники, занятые в производстве и его обслуживании, - составляет основную часть трудовых ресурсов предприятия.

**Категории производственного персонала**

 Работники производственного персонала в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), введённым в действие постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с 1 января 1996 г., подразделяются на две основные группы: рабочие и служащие.

 Самая многочисленная и основная категория производственного персонала – *рабочие[[2]](#footnote-2)* предприятия (фирмы) – лица (работники), непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

 К *основным* относятся работники, непосредственно создающие товарную (валовую) продукцию предприятий и занятые в технологических процессах, то есть изменяющие формы, размеры, положение, состояние, структуру, физические, химические и другие свойства предметов труда.

 К *вспомогательным* относятся рабочие, обслуживающие оборудования и рабочие места в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.

В свою очередь, вспомогательные работники могут подразделятся на функциональные группы: транспортную и погрузочную, контрольную, ремонтную, инструментальную, хозяйственную, складскую и т.п.

 В группе служащих выделяют такие категории работающих, как руководители, специалисты и собственно служащие.

 К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий, их структурных подразделений и их заместители по должностям ОКПДТР, имеющие код категории 1: директора, начальники, управляющие, менеджеры, главные специалисты (главный бухгалтер, главный механик и т.д.).

 К *специалистам* относятся работники, занятые инженерно – техническими, экономическими работами, в частности инженеры, нормировщики, экономисты, бухгалтеры, юрисконсульты и т.д. (код категории 2).

 *Служащие[[3]](#footnote-3)* – работники, составляющие подготовку и оформление документов, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание: делопроизводители,кассиры,табельщики, учётчики и т.д. (код категории 3).

 Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует структуру кадров (персонала) предприятия, цеха, участка. Структура кадров также может определяться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.д.

**Профессионально – квалификационная структура персонала**

 Профессионально – квалификационная структура персонала складывается по принципу профессионального и квалификационного разделения труда. Под *профессией[[4]](#footnote-4)* понимают вид трудовой деятельности, требующий определённых знаний и практических навыков. С пределах профессии выделяют специальности - вид деятельности, требующий дополнительных знаний и навыков для выполнения работы на конкретном участке производства (например, профессия токарь, а специальность – токарь – расточник, токарь - карусельщик, токарь – фрезеровщик).

 Работники каждой профессии и специальности различаются уровнем квалификации. *Квалификация* характеризует меру овладения работниками данной профессией или специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях. Тарифные разряды и категории также являются и показателями, характеризующими уровень сложности работ.

 По уровню квалификации рабочие делятся на неквалифицированных, малоквалифицированных, квалифицированных и высоко квалифицирован-ных.

 Специалисты делятся по квалификационным категориям: специалист 1, 2, 3 – й категории и без категории.

 Руководители подразделяются по структурам управления – на линейных и функциональных, по звеньям управления – высшего, среднего и низшего.

 Под влиянием научно – технического процесса происходит изменение численности и удельного веса отдельных профессий и профессиональных групп производственного персонала. Численность инженерно – технических работников и специалистов увеличивается более быстрыми темпами по сравнению с ростом численности рабочих при относительной стабильности удельного веса руководителей и технических исполнителей. Рост числа этих категорий работников обусловлен расширением и совершенствованием производства, его технической оснащенности, изменением отраслевой структуры, появлением рабочих мест, на которых необходима инженерная подготовка, а также возрастающей сложностью выпускаемой продукции. Очевидно, что подобная тенденция сохранится и в будущем.

**Кадровая политика**

Планы в этой области связаны с функцией мотивации. Кадровая политика направлена на наём эффективной рабочей силы, увеличение эффективности посредствам лучших условий работы, улучшение отношений рабочих и руководителей.

Существует ряд признанных принципов, составляющих основу кадровой политики. Среди них – демократия управления, от к5оторой зависит готовность к сотрудничеству; знание отдельных людей и их потребностей; справедливость, соблюдение равенства и последовательность.

Исходными положениями политики в области кадров являются следующие:

- политика занятости – обеспечение эффективным персоналом и побуждение его к получению удовлетворения от работы посредством создания привлекательных условий работы, безопасности и возможностей для продвижения;

- политика обучения – обеспечение соответствующими обучающими мощностями, чтобы работники могли улучшить исполнение своих нынешних обязанностей и подготовиться к продвижению;

- политика оплаты труда – предоставление более высокой зарплаты, чем в других местных фирмах, в соответствии со структурой, определяемой способностями, опытом, ответственностью;

- политика производственных отношений – установление определённых процедур для простого решения трудовых проблем;

- политика благосостояния – обеспечение услуг и льгот, более благоприятных, чем у других нанимателей; социальные условия отдыха должны быть желанны для работников и взаимовыгодны для них и компании.

Каждое из этих направлений требует точного выполнения посредством охвата таких субъектов как:

- занятость (анализ рабочих мест, методы найма, способы отбора, продвижение по службе, отпуска, увольнения);

- обучение (проверка новых работников, практическое обучение, развитие);

- оплата труда (льготные схемы, скользящие ставки, учёт различий в жизненном уровне);

- трудовые отношения (шаги по установлению лучшего стиля руководства, отношение с профсоюзами);

- благосостояние (пенсии, пособия по болезни и нетрудоспособности, медицинские, транспортные услуги, жильё, питание, спорт и общественная деятельность, помощь в личных проблемах).

**Планирование численности и состава персонала**

Потребность в кадрах планируется раздельно по группам и категориям работающих. Наиболее распространёнными методами расчёта потребности

 в рабочих кадрах являются:

1. по трудоёмкости производственной программы;
2. по нормам обслуживания

Первый метод используется при определении численности рабочих, занятых на нормируемых работах. Для этого рассчитывают явочный и среднесписочный составы.

*Явочное число* рабочих в смену (Ряв) – это нормативная численность рабочих для выполнения сменного производственного задания.

****

где Тр – трудоёмкость производственной программы в плановом переходе; Тсм – длительность смены; n – число рабочих смен; D – число суток работы предприятия в плановом периоде; k – коэффициент перевыполнения норм в плановом периоде.

*Среднесписочное число рабочих* рассчитывается либо по коэффициенту среднесписочного состава, либо по планируемому проценту невыходов на работу.

*Коэффициент по выбытию кадров* (Кв) определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за данный период времени, к среднесписочной численности работников за тот же период:

,

где Рув – численность уволенных работников; Р – среднесписочная численность персонала

*Коэффициент постоянства кадров* – отношение численности работников, состоящих в списочном составе, весь отчётный год, к среднесписочной численности работников за год. При этом из списочной численности на 1 января исключаются выбывшие в течение года по всем причинам (кроме переведения в другие организации), но не исключаются выбывшие из числа принятых в отчётном году.

*Коэффициент стабильности кадров* (Кс) рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях:

; ,

где Р’ув – численность работников, уволившихся с предприятия по собственному желанию и из – за нарушения трудовой дисциплины за отчётный период; Р – среднесуточная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчётному; Рп – численность вновь принятых за отчётный период работников.

*Коэффициент текучести кадров* (Кт) определяется делением численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных за данный период времени, на среднесписочную численность за тот же период:

,

где Рув – численность выбывших или уволенных работников; Р – среднесписочная численность персонала.

Численность рабочих, занятых на ненормируемых работах, определяется вторым методом – по нормам обслуживания, численность ИТР и служащих – по штатному расписанию.

Определить необходимую численность рабочих и их профессиональный и квалификационный состав позволяют: производственная программа, планируемый рост повышения производительности труда и структура работ.

 Расчёт численности персонала может быть текущим и долговременным

**Текущая потребность в персонале*.***

Общая потребностьпредприятия в кадрах *А* определяется как сумма:



где Ч – базовая потребность в кадрах, определяемая объёмом производства;

ДП – дополнительная потребность в кадрах.

Базовая потребностьпредприятия в кадрах Ч определяется по формуле:



где ОП – объём производства;

В– выработка на одного работающего.

Более конкретные расчёты производятся отдельно по следующим категориям:

1. рабочие – сдельщики (с учётом трудоёмкости продукции, фонда рабочего времени, уровня выполнения норм)

2. рабочие – повременщики (с учетом закрепленных зон и трудоемкости работы, норм численности персонала, трудоемкости нормированных заданий, фонда рабочего времени)

3. ученики ( с учетом потребности в подготовке новых рабочих и плановых сроков обучения)

4. обслуживающий персонал (ориентируясь на типовые нормы и штатное расписание)

5. руководящий персонал (определяется исходя из норм управляемости).

Дополнительная потребностьв кадрах ДП– это различие между общей потребностью и наличием персонала на начало расчетного периода.

При расчете дополнительной потребности учитываются:

1. развитие предприятия (научно обоснованное определение прироста должностей в связи с увеличением производства)



Где Апл и Аб  - общая потребность в специалистах в планируемый и базовый периоды;

2. частичная замена практиков, временно заменяющих должности специалистов

3. возмещение естественного выбытия работников, занимающих должности специалистов и руководителей (оценка демографических показателей кадрового состава, учет смертности и)

4. вакантные должности, исходя из утвержденных штатов, ожидаемого выбытия работников.

**Долговременная потребность в специалистах.**

Этот расчёт осуществляется при глубине планирования на период более трёх лет.

При определении потребности в специалистах на перспективу и отсутствии детальных планов развития отрасли и производства применяют метод расчета исходя из коэффициента насыщенности специалистами, который исчисляется отношением числа специалистов к объёму производства. С учетом показателя А (потребность в специалистах) будет выглядеть следующим образом:



где Ч р  - среднесписочная численность работающих;

К н – нормативный коэффициент насыщенности специалистами.

**Показатели динамики и состава персонала**

Коллектив предприятия по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной: увольняются одни работники, принимаются другие.

Более точным о охватывающим все изменения числа работников на протяжении отчётного периода является показатель среднесписочной численности работников (Р):

а) за месяц

;

б) за год



где Р1, Р2, Р3… Р11, Р12 – среднесуточная численность работников по месяцам

Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров.

*Оборот кадров* – совокупность принятых на работу и выбывших работников в соответствии со средней списочной численностью работников за определённый период.

*Интенсивность оборота кадров* определяется следующими коэффициентами:

- общего оборота (Ко) – отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчётный период к средней списочной численности работников:



- оборота по приёму (Кп) – отношение количества работников, принятых на предприятие за определённый период времени, к среднесписочной численности персонала за тот же период:



**Характеристика и деятельность Псковского электромашинного завода**

Завод основан в 1895 году предпринимателем Штейном А.К., как маленькая мастерская с двумя рабочими, и является старейшим предприятием города Пскова. К 1905 году мастерская превратилась в механический завод с новейшими по тем временам машинами, с численностью рабочих 70 человек. На заводе изготавливались насосы, паровые котлы, подшипники, отливки из бронзы и меди. Кроме того, завод занимался устройством артезианских колодцев и водопроводов.

После революции 1917 года основной продукции были сельскохозяйственные машины. Также проводился мелкий ремонт паровозов. Завод назывался "Металлист". С 1927 года начался выпуск машин для обработки льна. В 1933 году завод стал специализироваться на выпуске машин для торфяного машиностроения. В 50-е годы на заводе началось освоение электротехнической продукции. В январе 1958 года завод переименован в "Псковский электромашиностроительный завод" ("ПЭМЗ"), и в том же году начат серийный выпуск электрических машин постоянного тока.

В 70-х годах завод активно строится, вводятся новые производственные площади, на которых устанавливается закупленное в Японии оборудование для производства микро-электродвигателей для кассетных магнитофонов. Первый микроэлектродвигатель сошел с конвейера в 1977 году. В 1991 году завод выпустил 3,5 млн.штук. Освоен выпуск новых серий машин постоянного тока, асинхронных электродвигателей, электродвигателей серии КД для бытовой электротехники и специальных электрических машин для нужд обороны.

В 90-е годы спрос на выпускаемую продукцию резко упал. В короткие сроки на заводе освоен выпуск генераторов для пассажирских вагонов, новых микроэлектродвигателей для кассовых аппаратов, для проблесковых маячков спецмашин, для сервисных устройств легковых автомобилей, для электромеханических игрушек; электродвигателей для электрокара; электродвигателей для канальной вентиляции. Обновление продукции составило более 90%.

# Производство

Открытое акционерное общество "Псковский электромашиностроительный завод" специализируется на производстве электрических машин постоянного и переменного тока от долей ватта до 45 кВт для бытовой радиоэлектронной аппаратуры, бытовых электроприборов, станков, автомобильного и железнодорожного транспорта, судостроения и военной техники.

Кроме того, производятся различные товары народного потребления, в том числе, соковыжималки, экологически чистые лодочные моторы и др.

Предприятие имеет значительный научно-технический потенциал, патентную и информационную базу данных; ряд работников завода постоянно публикуют работы в научно-технических изданиях.

На предприятии имеются следующие цеха, участки и лаборатории:

1. **Цех цветного литья.** Оснащён машинами литья под давлением, в том числе с горизонтальной камерой прессования, усилием запирания форм от 160 ТС до 630 ТС, массой заливаемого металла от 2,1 до 10 кг, наибольшим усилием прессования от 25 ТС до 67 ТС и вертикальной камерой прессования, массой заливаемого металла 4,3 кг, удельным давлением в камере сжатия -32 МПа (производства бывшей Чехословакии).
2. **Механические цеха.** Оснащены разнообразным универсальным оборудованием, в том числе обрабатывающими центрами (с ЧПУ).
3. **Участок изготовления резинотехнических изделий.**
4. **Участок изготовления постоянных магнитов** из феррита стронция методом сухого прессования с современной линией производительностью более 10 млн. штук в год.
5. **Участок изготовления подшипников скольжения микроэлектродвигателей.**
6. **Штамповочное производство** состоит из прессов PASU-40, PASU-63, PASU-100 (производства ФРГ), Aida NC-110, Aida FT-2-6, DH-35 (производства Японии), PAUST-63 (производства ФРГ), пресс-автоматов RDU-20BA (производства Японии) и других.
7. **Участок изготовления деталей из пластмасс** на термопласт-автоматах при помощи:

а) горизонтальной камеры впрыска: мод. N-70A, N-100A (производства Японии) с объемом впрыска 84 куб.см., KuASY-170/55, KuASY-410/100, KuASY-630/160, KuASY-1400/250 (производства ФРГ) с объемом впрыска соответственно 168, 340, 512 и 1160 куб.см.; SH-300, YM165mk111(производства Индии и Гонконга) с объемом впрыска 942 и 165 куб.см.; ДЕ3300Ф1, ЛПД-500/160, ДВ3127-63 (производства бывших Республик СССР) с производительностью впрыска 178, 400 и 63 куб.см.

б) вертикальной камеры впрыска, мод. SAY-60/52 (производства Японии) с объемом впрыска 40 куб.см.

**8. Гальванический участок обеспечивает следующие виды гальванопокрытий:** цинкование, олово-висмут-покрытие, никелирование, химическое никелирование, хромирование, серебрение, травление и пассивирование меди и медных сплавов, травление и осветление алюминия, анодирование алюминия, химическое оксидирование стали, химическое фосфатирование стали, химическое оксидирование алюминия.

**9. Участки намотки, сборки, изолировки микродвигателей и электрических машин.**

**10. Измерительные лаборатории, лаборатория испытаний и исследований**, аккредитованная на проведение сертификационных испытаний (свидетельство об аккредитации № РОСС RU 000 122 МЕИЗ от 15.03.1999г.).

**11. Шумовая камера**,. Оснащена современным оборудованием компаний "Маtsushita Еlеctric" и "Bruеl and Kjaеr".

**12. Участок изготовления современной упаковки** методом вспенивания, в частности из пенополистирола, а также упаковки из картона и дерева.

**13. Участок ротоформовки** для производства крупногабаритных пластмассовых изделий.

Предприятие имеет значительное количество современного универсального, специального технологического и контрольно-измерительного оборудования**.**

Завод имеет свободные площади более 20000 кв.м., где может быть организовано производство новых изделий.

**Список литературы**

1. Н. А. Смирнов. Экономика предприятия. – Москва: Юристъ, 2002.
2. А. Хоскинг. Курс предпринимательства. – Москва, 1993
1. Экономика предприятия под редакцией Н.А.Сафронова стр. 142 Глава 7 1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Экономика предприятия под редакцией Н.А.Сафронова стр. 142 Глава 7 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. Экономика предприятия под редакцией Н.А.Сафронова стр. 143 Глава 7 1. [↑](#footnote-ref-3)
4. Экономика предприятия под редакцией Н.А.Сафронова стр. 143 Глава 7 1. [↑](#footnote-ref-4)