Министерство образования и науки РФ

ГОУ ВПО «Сибирская государственная геодезическая академия»

Кафедра экономики и менеджмента

**РЕФЕРАТ**

по дисциплине: Управление персоналом

на тему: **«Обеспечение организации кадрами, их эффективное использование»**

Выполнил: Ст.Гр. ЭТ-42

 Проверил:

Новосибирск, 2010

**Содержание**

Введение……………………………………………………………………3

1.Сущность кадров предприятия………………………………………..5

2.Структура кадров предприятия……………………………………….7

3.Формирование и эффективное использование кадров предприятия..10

Заключение………………………………………………………………16

Список использованных источников………………………………….17

**Введение**

 Данная тема, на мой взгляд, актуальна, т.к. основными факторами производства на предприятии являются: средства труда, предметы труда и кадры. Кадры – это совокупность работников различных профессионально-квалифицированных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

 Кадры играют главную роль в производственном процессе, именно от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом. Из всей совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. Преобразование материальных ресурсов совершается в результате взаимодействия средств производства и труда людей, участвующих в производственной деятельности. Однако трудовые ресурсы заметно отличаются от других видов ресурсов. Это отличие проявляется в следующем:

- человек вносит жизненный смысл в производственный процесс и не может служить только средством для достижения целей организации. Он имеет свою цену и предъявляет собственные требования к своему окружению;

- человек лишь отчасти реализуется на производстве. Его небытие не ограничивается производственной деятельностью, он находит самовыражение во множестве социальных контактов;

- человек обладает способностями, инициативой, волей, поэтому является не только пассивным объектом управления, но и проводником самостоятельной линии поведения;

- человек является не только членом формальной структуры организации, но одновременно может входить в малые группы, внутри которых люди оказывают значительное влияние на поведение друг друга;

- человек не может целиком принадлежать предприятию. В распоряжение организации представляется за определенную плату исключительно его рабочая сила. Работник самостоятельно строит свою персональную политику и принимает решение о том, работать ему на данном предприятии или уволиться с него.

 На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще всего используют термины кадры или персонал.

 Цель реферата состоит в том, чтобы показать, как формируется кадровый состав предприятия и в чем заключается его эффективное использование.

1. **Сущность кадров предприятия**

Наиболее важным элементом производительных сил и главным источником развития экономики являются люди, т. е. их мастерство, образование, подготовка, мотивация деятельности.

Трудовые ресурсы — это часть трудоспособного населения, которая по своим возрастным, физическим, образовательным данным соответствует определенной сфере деятельности. Следует различать трудовые ресурсы реальные (те люди, которые уже работают) и потенциальные (те, что в свое время могут быть привлечены к конкретному труду). Формирование трудовых ресурсов в рыночной экономике возможно вследствие соотношения спроса и предложения в связи с действием закона спроса. На спрос и предло­жение труда, влияет государственное регулирование труда и тру­довых отношений, основными инструментами которого является конституционное право на труд и образование; уровень минимальной заработной платы; регламентированная продолжительность труда и отдыха, разные социальные гарантии.

Также под трудовыми ресурсами предприятия в условиях рыночной экономики необходимо понимать всю совокупность работающих лиц как по найму, так и собственников, которые вкладывают свой труд, физические и умственные способности, знания и навыки, а также денежные сбережения в проведение хозяйственно-финансовой деятельности предприятия. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой законодательных актов.

Термины «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы» близки по своему значению и в большинстве случаев используются как синонимы. Нюансы в разграничении этих понятий могут быть обусловлены характером и направлением деятельности организаций, к которым они применяются. Термин «персонал» чаще употребляется в небольших фирмах, где занято более 100 человек. Среди тех, кто использует термин «человеческие ресурсы», преобладают крупные организации. В советский период большей частью употреблялся термин «кадры» и бытовали производные от этого слова – «кадровые службы», «кадровые возможности» и т.д. [4, с. 7]

Кадры – это основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия, организаций той или иной отрасли деятельности, все постоянные работники. Это понятие используется для характеристики конкретного работающего персонала предприятия, отрасли, сферы экономики в целом, определения его мобильности, формирования и изменения профессионально-квалификационного и социально-демографического состава. [8, c. 6]

Под кадрами обычно подразумевают квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и имеющих специальное образование, трудовые навыки и\или опыт работы в избранной сфере деятельности. Не принято относить к кадрам временных и сезонных работников, совместителей, нештатных сотрудников, а также лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью. Кадры могут быть включены как в производственную, так и в непроизводственную сферу, так и в систему управления, в работу аппарата государственной службы, общественных организаций, научных, военных, образовательных и других организаций. Важнейшей характеристикой кадров является качество (качественный состав), улучшение качественного состава. Кадры определяются повышением уровня образования, общей культуры, опыта работников, а также профессиональным развитием. [9]

1. **Структура кадров предприятия**

 Состав и количественные соотношения отдельных категорий и групп работников предприятия характеризуют структуру кадров. Кадры предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции (услуг), т. е. занятые основной производ­ственной деятельностью, представляют собой промышленно-производственный персонал. К нему относятся все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических орга­низаций и лабораторий, находящихся на балансе предприятия; заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транс­портных средств предприятия.

 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 вспомогательных. 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;

- служащие — работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслу­живание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, дело­производители, учетчики, чертежники 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, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнитель­ных специальных знаний и навыков. Например, экономисты (про­фессия) подразделяются на плановиков, маркетологов, финансистов, трудовиков и т. д. Профессия токаря подразделяется по специаль­ностям — токарь-карусельщик, токарь-расточник и т. п.

Квалификация характеризует степень овладения работниками той или иной профессией или специальностью и отражается в ква­лификационных (тарифных) разрядах и категориях, которые им присваиваются в зависимости от теоретической и практической подготовки. Тарифные разряды и категории — это одновременно и показатели, характеризующие степень сложности работ. Подроб­ное описание должностей каждой категории и требований к ним содержится в Тарифно-квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, который охватывает только лиц, работающих по найму. Общероссийский классификатор занятий содержит информацию о всех занятых на рынке труда.

Уровень квалификации рабочих определяется разрядами, кото­рые им присваиваются в зависимости от теоретической и практи­ческой подготовки. Для предприятий и организаций бюджетной сферы в нормативном порядке устанавливаются тарифно-квали­фикационные характеристики (требования) по общеотраслевым должностям и профессиям, которые могут применяться и на пред­приятиях негосударственного сектора экономики. Тарифно-ква­лификационные характеристики служат основой при разработке должностных инструкций, а также при дифференциации уровня оплаты труда этих работников на базе единой тарифной сетки.

1. **Формирование и эффективное использование кадров предприятия**

Кадры предприятия не являются постоянной величиной. Напротив, их количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов (изменений в вещественном компоненте производства, в производственных отношениях), но и управленческих решений.

Кадры предприятия формируется и изменяются под влиянием различных факторов. Существуют внутренние и внешние факторы. К внутренним факторам относят характер продукции, технологии и организации производства. К внешним факторам относят демографические процессы, юридические и моральные нормы общества, характер рынка труда и т. п. Влияние внешних факторов конкретизируется в таких параметрах макроэкономического характера, как количество активного (трудоспособного) населения, общеобразовательный его уровень, предложение рабочей силы, уровень занятости, потенциальный резерв рабочей силы. В свою очередь эти характеристики определяют количественными и качественными параметрами трудовых ресурсов. [9, с. 86]

Таким образом, управление формированием кадров предприятия, осуществляемое через соответствующие функциональные структуры, реализуется с помощью системы мероприятий в рамках кадровой политики. Для привлечения и закрепления кадров немаловажное значение имеет реализация социальной политики, направленной на предоставление работникам льгот и услуг социально-экономического, культурного и бытового характера, обеспечение социальной защиты работников. Следует отметить, что использование демографической и социальной политики для повышения конкурентоспособности предприятия в формировании кадров будет эффективным в том случае, если ее масштабы и результаты на данном предприятии выше, чем на других. Поэтому чем богаче предприятие и чем больше средств оно может выделить на эти цели, тем результативнее будет и конкурентная борьба за привлечение квалифицированной рабочей силы. [1, c. 133]

Формирование новых кадров осуществляется путем найма. Основной задачей найма кадров является удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношениях. Различают понятия «набор» и «наём» кадров. Набор кадров – массовое привлечение на работу кадров в какую-либо организацию. Набор кадров предполагает системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма кадров. Данный процесс включает в себя:

1) Общий анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах.

2) Формулирование требований к кадрам – точное определение того, кто нужен предприятию, путем анализа работы (рабочего места, должности) подготовки описания данной работы, а также определение сроков и условий набора.

3) Определение основных источников поступлений кандидатов

4) Выбор методик оценки и отбора кадров.

Наем на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а так же оценку отбор кадров и приём сотрудников на работу. Некоторые специалисты в области управления персоналом рассматривают этот процесс вплоть до окончания этапа введения в должность, т.е. до того момента, когда новые сотрудники органично впишутся в конкретный трудовой коллектив и организацию в целом. [2, c. 126]

Подбор кадров, является одним из наиболее ответственных этапов формирования кадров, поскольку последующие ошибки обходятся слишком дорого. Умение нанимать на работу наиболее подходящих людей является большим и довольно редким талантом. Процесс подбора кадров является многоэтапной, кропотливой и непрерывной работой, требующей определенных способностей, знаний и умений. Строгие требования к подбору кадров позволяют не только отобрать лучших специалистов, но и напомнить тем, кто уже работает, какие высокие требования предъявляются к кадрам предприятия. Неправильный выбор работы может иметь невосполнимые последствия, как для работника, руководителя, так и для предприятия в целом. [3, c. 275]

Отбор кадров – часть процесса найма кадров, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность. [2, с. 133]

Для тщательного отбора необходимо получение точных представлений о характере самой работы, квалификации и качествах претендента, которые требуются для ее выполнения. Это наиболее важная часть предварительной подготовки при отборе претендента, которая как раз часто и недооценивается. Сбор такой информации обычно проводится в три этапа:

1) Анализ содержания работы

2) Описание характера работы (должностная инструкция)

3) Требования к персоналу.

В процессе формирования новых кадров возникает два вопроса: где искать потенциальных работников и как известить об имеющихся вакансиях.

В настоящее время источниками обеспечения кадровой потребности организаций и предприятий являются:

-высшие и профессионально-технические учебные заведения с дневной формой обучения, распределяющие специалистов по государственным заказам и на основе заключенных с предприятиями, организациями договоров;

-организованные наборы рабочих и переселение семей;

-распределение работников через центры занятости населения;

-самостоятельная работа кадровых служб организаций и предприятий по набору кадров;

-использование труда учащейся молодежи в свободное от учебных занятий время и др.

 Известно, что источником формирования кадров (заполнения рабочих мест) всего два - внешние и внутренние. Однако лишь в редких случаях можно получить подходящего работника со стороны: ему все равно придется осваивать специфику данного рабочего места и входить в систему сложившихся вокруг него производственно-технологических и человеческих отношений. Поэтому и для принятых со стороны и тем более перемещаемых внутри предприятия работников важнейшим условием их быстрой адаптации является система подготовки, подбора, переквалификации, поддержания профессионального уровня. [7, с. 127]

Оценка кадров помогает раскрыть изменения, происходящих под влиянием тех или иных факторов, рациональность их использования, степень соответствия потребностям предприятия. Так вычисляют варианты соотношения трудового потенциала кадров, фактического их использования и требуемого по условиям производства уровня трудового потенциала. Идеальным считается случай, при котором все эти три показателя равны. Это значит, что имеющийся трудовой потенциал, т.е. все возможности кадров используются полностью и это соответствует потребностям производства.

Широко распространен вариант, когда потенциал кадров выше фактического их использования, которое в свою очередь равно уровню необходимому трудовому потенциалу. Подобное соотношение свидетельствует о том, что имеющийся трудовой потенциал используется не полностью, но уровень фактического его использования отвечает потребностям производства. Предложение рабочей силы, ее возможности больше спроса на нее. Имеющийся кадровый резерв по этой причине не может быть использован, так как прямой необходимости нет.

О недоиспользовании имеющегося трудового потенциала кадров свидетельствует недоиспользование целодневного и внутрисменного фонда рабочего времени по вине кадров и по организационно-техническим причинам, отставание среднего разряда работ от среднего разряда рабочих, использование в организации труда слишком глубокого операционного разделения труда, обедняющего содержание труда работников, слабая мотивация работников на высокопроизводительный труд, низкий уровень интенсивности труда и т.д. [5, c. 142]

При существенном расхождении между трудовым потенциалом и его фактическом использованием, у кадров предприятия появляется разочарование, неудовлетворенность работой из-за отсутствия возможностей для профессионального роста.

Ситуация, когда недоиспользование имеющегося трудового потенциала становится слишком большим, свидетельствует о том, что фактический уровень использования имеющегося потенциала уже настолько низок, что страдает производство и остро стоит проблема реализации имеющихся кадров.

Возможен вариант, при котором уровень трудового потенциала равен фактическому использованию, но меньше требуемого уровня. Несмотря на полное использование имеющегося трудового потенциала, потребности в рабочей силе, как в отношении количества, так и ее качества не удовлетворяются полностью. Индикаторами данной ситуации служат нехватка рабочей силы, большое число сверхурочных работ, отставание среднего разряда рабочих от разряда выполняемых работ, что приводит к низкому качеству их выполнения, к большому браку продукции по вине рабочих и т.п. В этих условиях управленческие решения должны быть направлены на наращивание трудового потенциала, изменения его количественных и качественных характеристик.

Стоит отметить, что уровень качественного состава кадров во многом влияет на уровень эффективности использования предприятием кадров. В свою очередь оценка качественного состава кадров предполагает изучение работников по полу, возрасту, образованию, квалификации, стажу работы и по другим социально-демократическим признакам. Одним из важных факторов при этом является оптимальное соотношении численности мужчин и женщин на различных должностях и в профессиональных группах.

Оценка качественного состава кадров со стороны их образования и квалификации предполагает определение количественного состава работников по должностям, степени рационального использования кадров с высшим образованием и др.

Показатель качества расстановки кадров по должностям рассчитывается как частное от деления количества специалистов с высшим образованием, занимающих руководящие и инженерно-технические должности, на общее количество должностей, требующих замещения специалистами. [6, c. 115]

Управление кадрами предприятия, обеспечение их эффективного использования объективно связано с обязательным формированием системы оценки трудового потенциала предприятия.

**Заключение**

 Под кадрами предприятия понимается совокупность наемных работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием, а также работающие собственники организации, получающие на предприятии (фирме) заработную плату.

 Так как кадры играют главную роль в производственном процессе, то на каждом предприятии должна разрабатываться и осуществляться кадровая политика, которая включает в себя: отбор и продвижение кадров; подготовку кадров и их непрерывное обучение; найм работников в условиях неполной занятости; расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства; стимулирование труда; совершенствование организации труда; создание благоприятных условий труда для работников предприятия.

 Кадровая политика должна быть направлена на достижение целей: создание здорового и работоспособного коллектива; повышение уровня квалификации работников предприятия; создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации; создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, чувствовать и внедрять все новое и передовое и умеющего смотреть далеко вперед.

 Эффективность использования рабочей силы на предприятии зависит и от структуры кадров предприятия – состава кадров по категориям и их доли в общей численности, и от выполняемых этими кадрами функций.

**Список использованных источников**

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: Учебное пособие / М. М. Алексеева. - 2001. – 248 с.

2. Волков О.И. Экономика предприятия: Учебник / О.И. Волков, В.А. Скляренко. - 2004. – 280 с.

3. Егоршин А. Л. Управление персоналом: Учебник, 2-е изд. / А. Л. Егоршин. - 1999. – 624 с.;

4. Крослова Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Крослова, Е.В. Клеипер. – 2005. - 320с.

5. Никитин А. В. Анализ трудовых показателей: Учеб. пособие для вузов / А.В. Никитин, Н.А. Кольцов, Н.А. Самарина. Под ред. П.Ф. Петроченко. - М.: Экономика. -2001. - 288с.

6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Учебник / Ю.Г. Одегов. – 2000, - с. 193.

7. Суша Г.З. Экономика предприятия: Учебное пособие / Г.З. Суша.– М.: Новое знание. - 2003. – 384 с.

8. Тихонов Р.Е. Кадры: Учебник / Р.Е. Тихонов. – 1993. – 245 с.

17. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2001. - 453 с.

9. Цветаев В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.М. Цветаев. – 2003. – с.