**Кишиневский институт прикладных интегрированных знаний**

***Тираспольский филиал***

**Кафедра *менеджер экономист***

**Тема:*****Профессионально – квалифицированный состав и структура кадров. Движение кадров и показатели их оборота.***

Курсовая работа

Студента \*\* группы

\*\*\*\*\* отделения

\*\*\*\*

Руководитель:

\*\*\*\*

Дата сдачи курсовой работы:

Оценка:

Тирасполь, 2002 год

**Содержание**

[Введение 3](#_Toc9910282)

[Раздел 1. Кадры предприятия 6](#_Toc9910283)

[1.1.Состав кадров предприятия 6](#_Toc9910284)

[1.2. Управление кадрами 10](#_Toc9910285)

[1.3. Планирование кадров на примере АП «Рыбницкий насосный завод» 13](#_Toc9910286)

[1.4. Структура кадров АП «Рыбницкий насосный завод» 25](#_Toc9910287)

[Раздел 2. Движение кадров на предприятии и показатели их оборота 27](#_Toc9910288)

[Заключение 32](#_Toc9910289)

[Формулы расчетов. 35](#_Toc9910290)

[Список использованной литературы: 39](#_Toc9910291)

# Введение

Трудовые ресурсы на предприятии – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом на предприятии.

Хорошо подобранный трудовой коллектив - одна из основных задач предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, принимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

Трудовые отношения – едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации , возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личные установки, психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно – управленческие преимущества не открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечно итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Структуру предприятия нужно рассматривать как составляющую вещественного и человеческого капитала.

Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин и механизмов, которые практически не делают ошибок. Они включают также и людей, которые должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к выработке и реализации новых идей. Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются :

- отбор и продвижение кадров,

- подготовка кадров и их непрерывное обучение,

- стабильность и гибкость состава работников,

- совершенствование материальной и моральной оценки труда работников,

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

***Кадры предприятия*** *–* это 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 его деятельностью.

Кадры являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность . Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Организованные в профсоюзы трудовые ресурсы выступают в качестве субъекта переговоров с администрацией об условиях труда и его оплаты при заключении коллективных договоров.

**Кадровое планирование** - это система подбора квалифицированных кадров, при использовании двух видов источников - внутренних и внешних, имеющие своей целью обеспечить потребности организации в необходимом количестве специалистов в конкретные временные рамки.

***Цель данной курсовой работы:***

1. Рассмотреть профессионально-квалификационный состав кадров предприятий.
2. Рассмотреть вопросы управления кадрами предприятий.
3. Показать на примере АП «Рыбницкий насосный завод» баланс рабочего времени и планирование численности работников предприятия на 2002 год в общем по предприятию и основных производственных рабочих.
4. Рассмотреть структуру кадров АП «Рыбницкий насосный завод» , определить удельный вес основных рабочих, рассчитать коэффициент их численности, на примере токарей, формовщиков и инструментальщиков, рассчитать коэффициент соответствия работников данной работе.
5. Показать на примере АП «Рыбницкий насосный завод» движение кадров и рассчитать показатели их оборота.

# Раздел 1. Кадры предприятия

## Состав кадров предприятия

Не секрет, что успех деятельности организации во многом определяется уровнем квалификации ее сотрудников, степенью сплоченности команды, работающей на одну идею. Поэтому подбор персонала дело первостепенной важности для любой фирмы, будь то завод-гигант или частное предприятие.

Рассмотрим подробнее возможные варианты подбора сотрудников для организации.

Самыми популярными источниками привлечения персонала на вакантные должности являются сотрудники собственного предприятия и специалисты, самостоятельно ищущие работу. Эти источники используют большинство компаний. Такой вариант найма имеет ряд преимуществ по сравнению с иными: так работник нашего предприятия нам уже хорошо известен, о нём можно судить по его вкладу в дела фирмы. Продвижение по службе этого работника есть стимул для остальных сотрудников. Следующий метод поиска работников – это обращение в государственную службу занятости. Таким образом зачастую выгодно подбирать сотрудников рабочих специальностей, со средне специальным образованием.

Следующий вариант подбора сотрудников - поиск среди выпускников высших учебных заведений (подробнее об этом чуть позже), а также рекомендации друзей и знакомых, использование базы данных.

Наиболее редко используемыми методами набора являются размещение объявлений о вакансиях на радио и телевидении и самостоятельный поиск кандидатов.

Методы отбора персонала, используемые на территории Приднестровской Молдавской Республики предприятиями разнятся в зависимости от того, к какой «волне» принадлежит предприятие Если речь идёт о предприятиях старого образца – большинство государственных предприятий, часть «номинальных» акционерных обществ, то для отбора персонала используются преимущественно стандартные варианты. Наибольшее значение уделяется формальным подтверждениям квалификации и опыта работы кандидатов, которые компании черпают из трудовых книжек, дипломов и свидетельств о полученном образовании, анализа автобиографий. Большинство компаний при отборе используют различные виды собеседований. Всё, на этом у данной группы компаний фантазия заканчивается и такой ценный фактор производства как трудовой ресурс очень часто оказывается совсем не того уровня, как хотелось бы руководству.

Другое дело, компании – нового поколения, частные компании при самостоятельном отборе персонала используют не только стандартные методы, но стараются внедрять и новаторские идеи:

- компьютерное тестирование с оценкой результатов профессиональным психологом,

- решение кандидатом реальных практических задач в сфере его будущей работы,

- оценка творческой составляющей кандидата с помощью нестандартных заданий,

- оценка способностей кандидата к учёбе,

- оценка способности работы в команде,

- поведения в экстремальных ситуациях и т. д.

Все работники предприятия в зависимости от степени участия их в производственной деятельности делятся на промышленно-производственный и непромышленный персонал.

К ***промышленному персоналу*** относятся работники, занимающиеся непосредственно производством продукции или услуг.

К***непроизводственному персоналу***относятся работники, обслуживающие непромышленные хозяйства и организации предприятия. К ним относятся работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и медицинских учреждений, культурно-просветительных и т.п., а так же принадлежащих предприятию.

Промышленно-производственный персонал зависит от выполняемых в производстве функций и делится на:

- рабочих (основных и вспомогательных);

- инженерно-технических работников (ИТР);

- служащих;

- младший обслуживающий персонал (МОП);

- учеников;

- работников охраны;

К ***рабочим***относятся лица, непосредственно участвующие в осуществлении производственного процесса.

К ***инженерно*-*техническим*** работникам относятся специалисты, выполняющие функции технического, организационного и экономического руководства, а так же управления предприятием.

***Служащие работники***– те, кто заняты счетно-бухгалтерскими, статистическими, делопроизводственными и административно-хозяйственными функциями.

К ***младшему обслуживающему персоналу*** можно отнести работников, осуществляющих функции по уходу за служебными помещениями, обслуживанию рабочих, ИТР и служащих.

***Сторожевая и пожарная охраны*** следят за сохранность материальных ценностей и имущества предприятия.

Весьма полезно при анализе производственно хозяйственной деятельности предприятия подразделять персонал по следующим категориям:

- руководители;

- специалисты;

- служащие;

- рабочие;

- ученики;

- младший обслуживающий персонал.

Важным направлением классификации кадров является распределение их по профессиям, специальностям и квалификации.

***Профессия*** *–* это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой – либо отрасли производства.

***Специальность***– делениевнутри профессии,требующее дополнительных навыков и знаний для выполнения работы на конкретном участке производства.

***Квалификация***– это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности.

По уровню квалификации рабочие делятся на:

- неквалифицированных;

- малоквалифицированных;

- высококвалифицированных.

Квалификация рабочих определяется разрядами.

Специалисты делятся по квалификационным категориям:

- специалист 1,2,3, категории;

- без категории.

Руководители распределяются по структурам и звеньям управления.

По структурам управления руководители подразделяются:

- на линейных;

- функциональных.

По звеньям управления руководитель подразделяются:

- высшего;

- среднего;

- низшего.

К ***менеджерам*** разного уровня относятся руководители всех звеньев управления, а так же специалисты управленческих служб:

- менеджеры по рекламе;

- персоналу;

- сбыту и др.

**Схема состава кадров предприятия**

Кадры

предприятий

Промышленно-производственный персонал

Персонал непромышленных организаций предприятия

Ученики

Рабочие

Руководи-тели и специалисты

Служащие

МОП и охрана

Основные

Вспомогательные

## 1.2. Управление кадрами

Управление кадрами – часть менеджмента, связанная с трудовыми ресурсами предприятия и их отношениями внутри фирмы.

Основными целями управления кадрами являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;

- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;

- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Управление кадрами связано с разработкой и реализацией кадровой политики, включающей в себя:

- планирование, наем и размещение рабочей силы;

- обучение, подготовку и переподготовку работников;

- продвижение по службе и организацию карьеры;

- условия найма, труда и его оплаты;

- обеспечение формальных и неформальных связей, создание комфортного психологического климата в коллективе.

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы, службы и отдельные специалисты и менеджеры:

- отдел кадров;

- отдел труда и заработной платы;

- отдел технического обучения;

- отдел управления персоналом;

- лаборатории НОТ;

- управляющие (директора, менеджеры) кадрами.

Расстановка рабочих и распространение среди них обязанностей основаны на сложившейся системе разделения труда.

Наибольшее распространение получили следующие формы распределения труда:

- ***технологическая*** - по видам работ, профессиям и специальностям;

- ***кооперационная***– по отдельным видам операций технологического процесса;

- по ***функциям*** выполняемых работ:

а) основных;

б) вспомогательных;

в) подсобных;

по ***квалификации****.*

При подборе кадров важное значение имеет трудовой договор или контракт. Это непосредственное соглашение между предпринимателем и человеком, поступающим на работу, конкретная система найма, которая находит все большее применение в отечественной практике. В трудовом договоре оговариваются:

- трудовая функция;

- место работы;

- должностные обязанности;

- квалификация;

- специальность;

- название должности;

- размер заработной платы;

- время начала работы.

По срокам трудовые договоры различаются:

- не более 3-х лет;

- на время выполнения определенной работы;

- на неопределенный срок.

Кадровая политика и цели предприятия в области трудовых ресурсов должны соответствовать общим целям фирмы. Мероприятия по их реализации включают и меры по увеличению производительности труда и высвобождению рабочей силы.

Для обеспечения роста производительности труда на предстоящий период необходимо определить эффективность всех мероприятий по сокращению трудовых затрат связано с уменьшением трудоемкости производимой продукции или работ. Расчет эффективности мероприятий можно непосредственно выразить в нормо-часах, а эффективность отдельных мероприятий – в сокращении численности персонала.

## 1.3. Планирование кадров на примере АП «Рыбницкий насосный завод»

Планирование рабочей силы является важнейшей составной частью управления кадрами. Для руководства предприятия важна возможность располагать персоналом, который необходим для выполнения производственных задач.

Этот персонал должен быть в определенное время, в определенном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией. Кроме того кадровое планирование должно быть нацелено на создание мотиваций на более высокую производительность труда и удовлетворенность работой.

Кадровые вопросы решаются в рамках общей предпринимательской деятельности. Необходимость кадрового планирования обусловлена ускоренными технико-организационными изменениями предприятий. Кадровое планирование позволяет своевременно находить и готовить работников для выполнения новых производственных задач, а также может смягчить проблемы высвобождения работников.

Кадровое планирование служит также примирению интересов руководителей предприятия и трудового коллектива. Если раньше считали, что кадровое планирование необходимо лишь в случае дефицита рабочей силы, то сейчас существует мнение, что оно необходимо и при наличии безработицы (так, как даже в условиях достаточно высокой безработицы возникают трудности с поисками квалифицированных работников).

Кадровое планирование должно дать ответы на следующие вопросы :

- сколько работников, какой квалификации, когда и где необходимы (планирование потребности в кадрах)

- каким образом можно привлечь необходимый или сократить излищний персонал, учитывая социальные аспекты (планирование привлечения или сокращения персонала)

- каким образом можно использовать работников в соответствии с их способностями (планирование использования кадров)

- каким образом можно использовать систематически и целенаправленно содействие развитию для выполнения квалифицированных видов работы (планирование кадрового развития)

- каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия (расходы по содержанию персонала).

При планировании численности персонала уместно показать, какова потребность в конкретных специалистах у предприятий на данный момент, какова она будет через 1 год, через 5 лет, откуда будут эти специалисты, на каких условиях будут они привлечены (полная, частичная занятость), какова система оплаты труда, дополнительные выплаты, кто, когда и где будет проходить переподготовку и повышение квалификации.

Под кадровым потенциалом обычно понимают всех работников предприятия качественно и в срок решать стоящие перед предприятием научно-технические, производственные и социально-экономические задачи. Кадровый потенциал можно охарактеризовать рядом количественных и качественных показателей.

К первым относятся:

- численность занятых на предприятии (Общая и по категориям);

- средний возраст (в целом по занятым и по категориям;

- средний стаж работы на предприятии и в данной должности;

- темпы текучести кадров;

-отношение средней заработной платы рабочих и специалистов к соответствующим заработным платам на других предприятиях;

- количество переходов между различными категориями работников и т.п.

К качественным характеристикам относятся ценностные ориентации, уровень культуры и образованности и т.п.

 Потребность действующего крупного предприятия в трудовых ресурсах с учетом стратегических задач можно определить путем оценки наличных трудовых ресурсов (анализ численности работающих, обеспечения предприятия рабочей силой, состава и структуры кадров, текучести кадров) и разработки программ по развитию трудовых ресурсов.

Программа по развитию трудовых ресурсов компании должна включать конкретный график работы и мероприятия по привлечению (сохранению), найму, обучению, подготовке и организации продвижения работников по службе, требующихся для реорганизации целей предприятия.

Мероприятия по работе с кадрами включают :

- предложения по совершенствованию критериев и методов подбора и расстановки кадров;

- совершенствование аттестации кадров на предприятии и работы с резервом на выдвижение, повышение квалификации персонала;

- предложения по структуре заработной платы и видам льгот в целях привлечения, найма и закрепления работников на предприятии;

- оценку трудовой деятельности и доведения ее до работников;

- рекомендации по совершенствованию организации и условий труда;

- перемещение сотрудников на должности с большей или меньшей ответственностью, развитие их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы;

- рекомендации по совершенствованию социально психологического климата в коллективе.

По каждому из указанных направлений развития кадрового потенциала в настоящее время имеются отечественные и зарубежные методики, которые с учетом специфики данного предприятия должны быть предложены разработчикам проекта.

Факторы, оказывающие влияние на потребность в кадрах, можно разделить на 2 группы:

- внешние;

- внутренние.

К***внешним***  можно отнести конъюнктуру рынка, структуру рынка, конкуренцию, социально-экономическое положение в стране.

К***внутренним*** факторам относится уровень технологии, уровень организации труда, простои, изменение программы и другие.

В отечественной и зарубежной практике планирования различают текущую потребность в кадрах и перспективную.

***Текущая*** потребность определяется рамками одного года, а ***перспективная*** – более длительными сроками.

Процесс планирования осуществляется поэтапно:

1. Оценка наличных ресурсов;
2. Оценка будущих потребностей;
3. Разработка программы удовлетворения будущих потребностей.

В общем этот процесс можно изобразить на схеме:

Бизнес-план

предприятия

Информация о наличии персонала предприятия

Прогноз будущей потребности в персонале

Прогноз о наличии персонала предприятия

Определение потребности персонала

на перспективу

Разработка программы удовлетворения будущих потребностей

Наем новых работников

Организационно-технические мероприятия

Перераспределение, высвобождение персонала

Исходными данными при планировании численности кадрового состава служат производственная программа, штатное расписание, план проведения организационно-технических мероприятий, движение кадров, их текучесть, бюджет рабочего времени.

Предприятия должны стремиться к установлению оптимальной численности работающих, чтобы обеспечить минимальные затраты живого труда.

Большое значение при расчетах численности имеет определение баланса рабочего времени. Он составляется:

- по предприятию в целом;

- по цеху;

- участку;

- иногда для каждой группы рабочих.

Цель расчета баланса рабочего времени – установление эффективного полезного фонда времени одного работающего в год. Он рассчитывается как произведение числа рабочих дней в году и средней продолжительности рабочего дня в часах.

Основываясь на графике рабочего времени и продолжительности рабочего дня и дней отдыха на 2002 год АП «Рыбницкий насосный завод» составили баланс рабочего времени. Количество календарных рабочих дней составляет 250 дней. Из этого количества вычитается 10 % времени на отпуска и 10 % времени на прочие невыходы. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов. Итого баланс рабочего времени на 2002 год составляет 200 дней или 1 600 часов.

Согласовано Утверждаю

Председатель профкома Директор завода

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**График рабочего времени и продолжительности рабочего дня и дней отдыха на 2002 год**

|  |  |
| --- | --- |
| Месяцы | Числа месяца |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| Январь  |  | 8 | 8 | 8 |  |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Февраль  | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  |  |
| Март  | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 7 |  |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  |
| Апрель  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 7 |  |
| Май  |  |  | 8 |  |  |  | 8 | 7 |  | 8 |  |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Июнь  |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  |  |
| Июль  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 |
| Август  | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |
| Сентябрь  |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 |  |
| Октябрь  | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Ноябрь  | 8 |  |  | 8 | 8 | 7 |  | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  |
| Декабрь  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |  |  | 7 |  | 8 | 8 | 8 |  |  | 8 | 7 |

**Плановое количество рабочего времени**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Рабочее время | Янв. | Фев. | Март | I кв. | Апр. | Май | Июнь | II кв. | Июль | Авг. | Сен. | III кв. | Окт. | Нояб. | Дек. | IV кв. | Год |
| Дни  | календарные | 31 | 28 | 31 | 90 | 30 | 31 | 30 | 91 | 31 | 31 | 30 | 92 | 31 | 30 | 31 | 92 | 365 |
| выходные | 10 | 8 | 11 | 29 | 8 | 13 | 10 | 31 | 8 | 9 | 10 | 27 | 8 | 10 | 10 | 28 | 115 |
| рабочие | 21 | 20 | 20 | 61 | 22 | 18 | 20 | 60 | 23 | 22 | 20 | 65 | 23 | 20 | 21 | 64 | 250 |
| Часы  | При 8 час. | 168 | 160 | 159 | 487 | 175 | 143 | 160 | 478 | 184 | 176 | 160 | 520 | 184 | 159 | 166 | 509 | 1994 |
| При 7 час. | 171 | 164 | 169 | 504 | 177 | 149 | 170 | 496 | 185 | 184 | 164 | 533 | 185 | 169 | 169 | 523 | 2056 |

Начальник ОЭТ

**Баланс рабочего времени**

(одного рабочего при 5-ти дневной неделе)

на 2002 год АП «Рыбницкий насосный завод»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | ЕдиницаИзмерения | 2002 годплан |
| Календарный фонд времени  | День | 365 |
| Количество дней – всего  | День | 115 |
| в том числе : - праздничных  - выходных из них : - дополнительных выходных дней  (вторых дней отдыха в неделю)  |  |  |
| Количество календарных рабочих дней | День | 250 |
| Неявка на работу всего  | День | 50 |
| в том числе : - очередные и дополнительные отпуска  - отпуска по учебе  - отпуска в связи с родами - неявки по болезни | День | 25 |
| Прочие неявки, разрешенные законом (выполнение государственных обязанностей и др.)  | День | 10 |
| Неявки с разрешения администрации  | День | 2 |
| Прогулы (по отчету)  |  |  |
| Целодневные простои (по отчету)  | День | 10 |
| Количество вторых дней отдыха, учитываемых в период очередных и дополнительных отпусков, как дней очередного отпуска  |  |  |
| Число рабочих дней в году  | День | 200 |
| Потери времени в связи с сокращением длительности рабочего дня – всего :в том числе : - для занятых на тяжелых и вредных работах  - для кормящих матерей  - для подростков  - из-за вынужденных (внутрисменных) простоев |  |  |
| Средняя продолжительность рабочего дня  | час | 8 |
| Полезный фонд рабочего времени одного рабочего  | час | 1 600 |

Начальник ОТ и З

Рассчитываем общую потребность данного предприятия в рабочей силе в плановом периоде, зная, что индекс изменения объема производства в плановом периоде равен 1,03

 (чел).

Общая потребность предприятия в рабочей силе составила 474 человека.

Данный метод расчета применим только для действующих предприятий со стабильным плановым изменением производственной программы.

Он не применим для вновь создаваемых предприятий и объектов, а также для предприятий и объектов с существенными колебаниями производственной программы и структуры работающих.

Наиболее распространенными являются следующие основные методы определения потребности в рабочих кадрах:

- по трудоемкости работ;

- по нормам выработки;

- по рабочим местам на основании норм обслуживания машин и агрегатов и контролю за технологическим процессом.

Метод расчета по трудоемкости обычно применяется на нормированных работах. Этим методом находят численность рабочих по предприятию в целом, структурным подразделениям, профессиям и уровням квалификации, Численность определяется делением уставного объема работ ( в нормо-часах) на процент выполнения норм.

Численность основных производственных рабочих может быть установлена также делением намечаемого объема продукции в натуральном выражении на планируемую норму выработки этой продукции в расчете на одного рабочего на предприятии.

При планировании численности рабочих определяется явочный и среднесписочный состав. Явочное число рабочих в смену – это нормативная численность рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции:

 (чел)

На АП «Рыбницкий насосный завод» явочное число рабочих в смену составило 88 человек.

Рассчитаем среднесписочное число рабочих по коэффициенту среднесписочного состава. Зная номинальный и действительный фонды времени, с начала найдем коэффициент среднесписочного состава:



Теперь определим среднесписочное число работающих:

 (чел).

Среднесписочное число основных рабочих данного предприятия составило 111 человек.

Планирование численности вспомогательных рабочих, выполняющих работы, на которые имеются нормы обслуживания, сводится к определению общего количества объектов обслуживания с учетом сменности работ. Частное от деления этого количества на норму обслуживания составляет явочное число рабочих.

Численность служащих может быть определена исходя из анализа среднеотраслевых данных, а при их отсутствии – по разработанным предприятием нормативам.

Нормативы численности в зависимости от их назначения могут разрабатываться не только по каждой отдельной функции управления, группам функций, предприятию в целом, но и по отдельным видам работ (учетные, графические, вычислительные и др.), а также по должностям (конструкторы, технологи, экономисты, бухгалтеры и др.).

Численность обслуживающего персонала может быть определена по укрупненным нормам обслуживания.

Численность руководителей можно определить с учетом норм управляемости и ряда других факторов.

Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает не только определение численности работников предприятия, но и ее сопоставление с имеющейся рабочей силой, оценкой текучести кадров и определении дополнительной потребности или избытка кадров.

При определении потребностей в трудовых ресурсах необходимо разграничивать стадии подготовки производства и эксплуатации. На стадии подготовки производства потребности в трудовых ресурсах в основном связаны со всеми подготовительными мероприятиями для налаживания производства. Так, необходимо заблаговременно оформить на работу управленческий персонал, персонал среднего руководящего звена, техников и специалистов-операторов машин не только с целью их обучения, но и для участия в строительстве зданий и установке оборудования, на котором они будут работать. Расчеты должны осуществляться по выполненным функциям путем использования обычной формулы затрат человеко-месяцев, чтобы определить стоимость рабочей силы, на которую необходимо затратить капитал. На этой стадии количество требуемого персонала должно быть минимальным, чтобы сократить затраты в период подготовки производства.

При оценке потребностей в рабочей силе требуемых специалистов надо разделить на категории рабочих и ИТР и служащих, чтобы иметь структуру для найма и составления соответствующих программ подготовки кадров. При оценке этих потребностей необходимо учитывать наличие рабочей силы и изменяющийся уровень производительности. Необходимо различать местную и иностранную рабочую силу.

Планирование кадров тесно взаимосвязано с их оборотом. Он осуществляется из 2-х источников:

- высшего;

- внутреннего.

Использование внешнего источника предполагает комплектование кадров извне. При этом применяются различные средства массовой информации, региональные службы занятости, обращения в учебные заведения.

Большинство предприятий стремится учитывать свои внутренние возможности при удовлетворении в кадрах. К ним можно отнести перевод работающих сотрудников на другое место работы, перемещение по службе, подготовка рабочих через систему производственно-бригадного обучения. Преимуществом использования внутреннего источника является его экономичность.

Подбор кадров осуществляется на основе определенных методов и принципов. Для каждой должности решающим фактором будет квалификация.

**Метод отбора персонала можно изобразить на схеме.**

Рассмотрение заявления о найме и анализ личного дела

Предварительное

собеседование

Тестирование и его

оценка

Медицинский

осмотр

Заключительное

собеседование

Заключение трудового

контракта

Отказ в приеме на работу

## 1.4. Структура кадров АП «Рыбницкий насосный завод»

Структура кадров предприятия, цеха, участка характеризуется соотношением различных категорий работников в их общей численности. В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности работников предприятия. Определим удельный вес основный рабочих АП «Рыбницкий насосный завод»:



Структура кадров определяется и анализируется по каждому подразделению, а также может рассматриваться по таким признакам, как:

- возраст;

- пол;

- уровень образования;

- стаж работы;

- квалификация;

- степень выполнения норм;

- и т.д.

Соотношение основных и вспомогательных рабочих является аналитическим показателем работы предприятия.

Рассчитаем коэффициент численности основный рабочих АП «Рыбницкий насосный завод» по формуле:

 

коэффициент численности основных рабочих на данном предприятии составил 0,536.

В условиях рыночной экономики целесообразно не ограничиваться расчетами социально – демографических показателей структуры персонала на предприятии, поскольку необходимо проанализировать качественное соответствие работников уровню производства, поэтому весьма важным является определение степени соответствия профессионально – квалификационной структуры работников технико-организационному уровню производства. Для этих целей рассчитывается коэффициент соответствия работника выполняемой работе, который показывает, на сколько профессионально – квалификационный уровень работы отвечает сложности выполняемых им трудовых функций. Показатель рассчитывается для оценки рациональности использования отдельных работников и их профессионально – квалификационных групп.

Рассчитаем коэффициент соответствия токарей данного предприятия. Из 10 токарей - 6 имеет 3-й разряд:

,

таким образом коэффициент соответствия токарей составил 0,6.

Рассчитаем коэффициент соответствия инструментальщиков 3-го разряда.

 

Рассчитаем коэффициент соответствия формовщиков 3-го разряда:



Структура промышленно – производственного персонала тем рациональнее, чем ближе к единице значения данного коэффициента. В этом случае коэффициент указывает, что численность работников определенного профессионально – квалификационного уровня соответствует числу рабочих мест, труд которых предполагает наличие у работников именно данного уровня подготовки.

# Раздел 2. Движение кадров на предприятии и показатели их оборота

Движение кадров предназначено для приведения в равновесие потребности производства относительно замещения вакантных рабочих мест и потребности в т руде соответствующего качества, в продвижении и т.д. Вместе с тем, внутризаводские перемещения связаны не только с наличием вакантных рабочих мест соответствующего качества, но и с возможностью занять их принятыми работниками, т.е. с уровнем общей и профессиональной подготовки принятых, с их демографическими особенностями, опытом и т.п. От рациональной организации внутренних перемещений на предприятии во многом зависят возможности квалификационного продвижения, получения работы по интересам с оптимальными для рабочего условиями и оплатой труда.

К внешнему движению кадров относятся:

- оборот по приему;

- оборот по увольнению;

- коэффициент текучести кадров.

Внутреннее движение кадров характеризует:

- межцеховое движение;

- меж -профессиональную подвижность;

- квалификационное движение и переход работников в другие категории.

Показатели оборота широко используются для характеристики общих размеров движения кадров. При этом исчисляются общий и частные (по приему и увольнению) коэффициенты оборота.

Общий коэффициент оборота определяется отношением суммы принятых и уволенных к среднесписочному числу рабочих или работающих.



Итак, общий коэффициент оборота на данном предприятии составил в 2001 году 40 % .

Частные коэффициенты оборота измеряются соответственно отношением числа принятых или числа уволенных за определенный период к среднему числу работающих:

 

 

Коэффициент сменяемости исчисляется как отношение меньшего из числа принятых или уволенных к среднесписочному числу работников.

Текучесть кадров характеризуется количеством рабочих уволившихся по собственному желанию или уволенных за прогулы другие нарушения трудовой дисциплины. Отношение этого количестве к среднесписочному числу позволяет определить ее относительный уровень. Как правило, он исчисляется в процентах.

 

Коэффициенты, характеризующие уровень текучести в отдельных подразделениях или группах работников, называются частными коэффициентами текучести. Методика их исчисления аналогична расчету общего показателя, но только по данному подразделению.

Отношение частного коэффициенты текучести к общему по предприятию называется коэффициентом интенсивности текучести



Этот коэффициент интенсивности текучести основных рабочих АП «Рыбницкий насосный завод» за 2001 год составил 1,2

Он показывает, во сколько раз текучесть работников исследуемой группы выше или ниже, чем в целом по предприятию. Использование этого показателя имеет большое значение при изучении :

- социальных

- демографических

- профессиональных и других особенностей текучести.

Для характеристики устойчивости кадров на предприятии применяется показатель - коэффициент постоянства кадров



Этот коэффициент как бы дополняет коэффициент текучести и применяется для оценки эффективности кадровой политики фирмы, так как не вызываемый объективно неизбежными причинами оборот рабочей силы приводит к снижению эффективности ее использования в производстве. Вновь принятых работников необходимо доучивать, предоставлять им время на адаптацию к конкретным условиям работы на данном предприятии, а в связи с увольнениями предприятие несет потери, связанные с ранее понесенными ею затратами на обучение и удовлетворение некоторых социальных потребностей увольняющихся работников.

Коэффициент стабильности кадров рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством, как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях.



Коэффициент стабильности кадров данного предприятия за 2001 год по предприятию в целом составил 0,803

Коэффициент замещения, равный отношению разности числа принятых и выбывших работников к среднему списочному их числу.



Если разность в числителе коэффициента положительна, то число принятых превышает число выбывших, и можно полагать, что часть принятых на работу возмещает прибыль ресурсов рабочей силы в связи с увольнениями, а часть принятых используется на вновь созданных рабочих местах.

Отрицательное значение коэффициента возникает в случаях, когда число уволенных превышает число вновь принятых, что может быть связано

- с сокращением объема производства

- ликвидацией рабочих мест в связи с техническим перевооружением и рядом других причин.

Внутрифирменное движение бывает нескольких видов:

1. Межцеховое движение.В его основе лежат технические сдвиги в производстве, организационные перестройки, перестановки одних рабочих в результате выбытия с предприятия других, а также неудовлетворенность условиям и организацией труда и быта, отношениями с администрацией или с коллективом, желание работать в другом подразделении с друзьями, членами семьи и т.д.

2. меж-профессиональнаяподвижность – переход к новой профессии. Эти перемещения связаны как с техническим прогрессом, так и с реализацией личных интересов. Профессиональная подвижность занимает значительное место не только во внутренне обороте кадров

3. квалификационное движение – переход от одного разряда к другому в пределах существующей тарифной системы

4. переход рабочих в другие категории (в специалисты, служащие). Движение реализуется в рамках деления работников предприятия на учетные категории персонала, отражающие социально-экономические различия в положении этих работников .

Общий внутрифирменный оборот работников определяется коэффициентом , который исчисляется по числу работников принимавших участие во внутрифирменном движении независимо от числа измененных позиций. Таким образом, коэффициент внутрифирменного оборота по числу работников определяется как отношение числа рабочих, принявших участие во внутрифирменном движении , независимо от числа совершенных изменений в их позициях к среднесписочной численности.

# Заключение

Из всей совокупности ресурсов предприятия, особое место занимают трудовые ресурсы. Преобразование трудовых ресурсов совершается в результате взаимодействия средств производства и труда людей, участвующих в производственной деятельности.

Научно-технический прогресс ведет к эволюции профессионально-квалификационного состава рабочей силы. Так, автоматизация производственных процессов, базирующихся на внедрении оборудования с ЧПЧ, роботизированных технологических комплексов (РТК) и гибких производственных модулей (ГПМ), оказывает существенное влияние на структуру работающих и изменяет их трудовые функции.

Основные направления происходящей эволюции состоит в переходе от преимущественно физической работы, состоящей в ручном управлении станками и агрегатами, к преимущественно нефизическому труду , выражающемуся в анализе и контроле производственного процесса. Это приводит к возникновению новых профессий рабочих и служащих . По мере перехода от универсальных станков к полуавтоматам и агрегатным станкам, профессия основного рабочего, имевшая место до этого исчезает, появляются профессии оператора, наладчика. С появлением ЧПУ, создается новый тип рабочего по обслуживанию производственного процесса, функцией которого является качественный ремонт, включая электронные системы, наладка оборудования с ЧПУ, многоцелевых станков и РТК с ЧПУ, для обработки деталей и узлов.

Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагается не только определение численности работников предприятия, но и ее сопоставление с имеющейся рабочей силой, оценкой текучести кадров и определении дополнительной потребности или избытка кадров.

Деятельность, направленная на снижение текучести кадров может оказать непосредственное влияние на повышение эффективности производства в целом. Поэтому работа с увольняющимися и разработка мероприятий по сокращению текучести кадров, являются важными элементами работы с кадрами.

Структура работников имеет четко выраженную сущность, которая связана с особенностями отрасли, предприятия, изготовляемой продукции.

Весьма полезно изучать движение кадров на предприятии, поскольку оно предназначено для приведения в равновесие потребности, относительно замещения вакантных рабочих мест и потребности в труде соответствующего качества, в продвижении по службе и т.д.

Необходимость организации труда обусловлена объективно существенными и постоянно развивающимися категориями: - разделение и кооперация труда. Существенное значение имеют границы разделения труда, нарушение которых обычно приводит к изменениям производительности труда, себестоимости продукции и т.п.

Обязательным условием эффективности работы исполнителя при любых разделениях и кооперации труда являются: - организация и обслуживание рабочих мест. Необходимо учитывать, что никакой совместный труд людей не возможен без объединения их действий и поступков для достижения поставленной цели.

С организацией труда неразрывно связано нормирование труда, которое представляет собой деятельность по управлению трудом и производством, направленную на установление необходимых затрат и результатов труда, а так же соотношений между численностью различных групп персонала и количеством единиц оборудования.

В условиях рынка изменяются подходы к оплате труда, оплачиваются не затраты, а результаты труда – признание продукта труда в качестве товара - ранкам. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов.

Важный момент, который должен решать предприниматель – мотивация труда, которая включает широкий аспект методов и способов, и не ограничивается чисто материальными выплатами. Существуют различные формы и методы морального стимулирования труда.

Ознакомившись с работой АП «Рыбницкий насосный завод» видим, что для установления оптимальной численности работающих, чтобы обеспечить минимальные затраты живого труда , необходимо планирование численности работающих. При планировании численности работающих, большое значение имеет баланс рабочего времени, который составляется, основываясь на графике рабочего времени и продолжительности рабочего дня и дней отдыха.

Рассмотрев структуру данного предприятия нашли, что коэффициент соответствия рабочих основного производства, в среднем соответствует 0,6 , что говорить о том, необходимо повысить из профессионально-квалификационный уровень, для того, чтобы, структура промышленно-производственного персонала бала более рациональной.

Зная движение кадров данного предприятия, мы нашли, что общий коэффициент оборота кадров за 2001 год составил 40 % и коэффициент текучести кадров за тот же период времени составил 40 % , при этом коэффициент постоянства равен 0,96, а коэффициент замещения равен 0,072. Отсюда можно сделать вывод, что число уволившихся работников превышает число вновь принятых и коэффициент текучести очень высок, а это значит, предприятию необходимо снизить текучесть кадров для эффективности работы предприятия.

# Формулы расчетов.

**1. Cреднесписочная плановая численность работающих:**

,

где:

*Чб* – среднесписочная численности работающих в базисном периоде (человек);

*Iq*  – индекс изменения объема производства в плановом периоде;

*Э –* общее изменение (уменьшение или увеличение) исходной численности работающих.

**2. Среднесписочное число рабочих:**

,

где:

*Ксп* – коэффициент среднесписочного состава, определяется во формуле:

,

где:

*Fn* – номинальный фонд рабочего времени (количество календарных дней);

*f* – действительный фонд времени работы одного рабочего (планируемое число рабочих дней).

**3. Удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности:**

,

где:

 *Pi*  – среднесписочная численность работников *i*-ой категории (человек);

*p* – среднесписочная численность работников предприятия.

**4. Коэффициент численности основных рабочих:**

,

где :

*Рвр* – среднесписочная численность вспомогательных рабочих на предприятия, в цехе;

*Рр* – среднесписочная численность всех рабочих на предприятия, в цехе, на участке, (человек).

**5. Коэффициент соответствия работника выполняемой работе:**

,

где:

*i* – номер профессионально квалификационной группы;

*Xi* – количество работников *i*-ой квалификационной группы;

*Yi* – количество работников i-ой профессиональной группы.

**6. Общий коэффициент оборота:**

,

где:

 *Чп* – число принятых работающих;

*Чу* – число уволенных работников.

Частное коэффициента оборота:

 или 

**7. Коэффициент текучести кадров**

,

где:

*Чусж* – число рабочих уволившихся по собственному желанию;

*Чупн* – число рабочих уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины;

*Чс* – среднесписочное число рабочих.

**8. Коэффициент интенсивности текучести:**



где:

*Ктч* – частный коэффициент текучести по определенному подразделению.

**9. Коэффициент постоянства кадров:**



где :

*Чоп* – число работников проработавших весь отчетный период;

*Чпл* – число работников на конец этого периода.

**10. Коэффициент стабильности кадров:**

,

где:

*Р`ув* – численность работников уволившихся с предприятия по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины ( за отчетный период ) человек;

*Р* – среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному (человек);

*Рп* – численность вновь принятых за отчетный период работников (человек).

**11. Коэффициент замещения кадров:**



где:

*Чп* – число принятых работников;

*Чу* – число выбывших работников;

*Чс* – средне списочное число работников.

# Список использованной литературы:

1. В.В. Адамчук, О.В.Романов, М.Е.Сорокина Учебник для ВУЗов «Экономика и социология труда», ЮНИТИ, М., 2000.
2. О.И.Волкова Учебник, серия «Высшего образования», «Экономика предприятия» серия ИНФРА-М, М., 1998.
3. В.М.Семенова учебник, «Центр экономики и маркетинга», «Экономика предприятия», МАН ВШ, М., 1996.
4. Л.И.Абалкин «Курс переходной экономики» ФИНСТАТ-ИНФОРМ, М., 1997.
5. В.А. Горфинкеля, Е.М. Купрякова Учебник «Экономика предприятия», «Банки и биржи» ЮНИТИ, М., 1996.
6. В.А. Горемыкин Учебник «Планирование на предприятии» ФИМЕНЬ РИЛАНТ, М., 2000.
7. В.И. Кузнецов Учебно-практическое пособие «Управление персоналом» Система дистанционного обучения М., 1999.
8. Министерство просвещения ПМР. Учебное пособие «Экономика предприятия» Тирасполь, 2001.
9. А.Г.Поршнева, Г.Шмален учебник «Основы и проблемы экономики предприятия» «Финансы и статистика», М., 1996.
10. М.П.Власова конспект лекций по дисциплине «Экономика фирмы», С-Пб, 2000.
11. Ю.Н.Иванова учебник «Экономическая статистика» ИНФРА-М, М., 1999.