Содержание

Введение

Кадры предприятия

Планирование численности работников предприятия. расчет бюджета рабочего времени

Производительность труда. выработка и трудоемкость

Заключение

Список литературы

## Введение

Кадры - это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. Трудовые ресурсы предприятия 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 производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Базой кадрового планирования являются анализ потребностей в персонале и изучение информации о производительности работающих и издержках на их содержание. В связи с дефицитом рабочей силы кадровое планирование стало во многих организациях интегрирующей составной частью предпринимательского планирования.

Основные задачи:

Необходимо рассмотреть теоретическую основу работы предприятия с кадрами, в т. ч. разобрать понятийный аппарат;

Изучить методы планирования численности работников предприятия;

Рассмотреть методы позволяющие рассчитать производительность, выработку и трудоемкость производства.

## Кадры предприятия

Подкадрами предприятия понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и с не основной деятельностью.

Различают такие понятия, как "кадры", "персонал" и "трудовые ресурсы предприятия". Понятие "трудовые ресурсы предприятия" характеризует его потенциальную рабочую силу, "персонал" - весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под кадрами понимается основной (штатный, постоянный), как правило квалифицированный, состав работников предприятия.

Состав и количественные соотношения отдельных категорий и групп работников предприятия характеризуютструктуру кадров**.**

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

Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия, относятся кнепромышленному персоналу предприятия.

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

В группеслужащих выделяют следующие категории работающих:

руководители - лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение. Они подразделяются нелинейных, возглавляющих относительно обособленные хозяйственные системы, и функциональных, возглавляющих функциональные отделы или службы;

специалисты - работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности;

собственно служащие - работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.). Кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации.

Подпрофессией подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а подспециальностью - вид деятельности в пределах профессии. Например, экономисты (профессия) подразделяются на плановиков, маркетологов, финансистов, трудовиков и т.д. Профессия токаря подразделяется по специальностям - токарь-карусельщик, токарь-расточник и т.д.

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.

Тарифно-квалификационные характеристики служат основой при разработке должностных инструкций, а также дифференциации в уровне оплаты труда работников на основе Единой тарифной сетки работников бюджетной сферы. Тарифно-квалификационные характеристики по каждой должности состоят из трех разделов: "Должностные обязанности", "Должен знать" и "Требования к квалификации по разрядам оплаты".

Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия находит свое отражение в штатном расписании. Штатное расписание предприятий и организаций бюджетной сферы - это документ, ежегодно утверждаемый руководителем предприятия и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада.

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

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

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

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

## Планирование численности работников предприятия. расчет бюджета рабочего времени

Норма численности - это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ.

Различают списочную, явочную и среднесписочную численность работников.

Списочная численность работников предприятия - это показатель численности работников списочного состава на определенное число или дату, например на конкретное число месяца.

Она учитывает численность всех работников предприятия, как выполняющих в данный момент работу, так и находящихся в очередных отпусках, командировках, выполняющие государственные обязанности, не явившиеся на работу по болезни или каким-либо другим причинам.

Явочный состав характеризует число работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировках. Это необходимая численность рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции.

Среднесписочная численность - численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, с начала года, за год).

Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Кадры предприятия не являются постоянной величиной: одни работники увольняются, другие принимаются на работу.

Состояние кадров предприятия определяется с помощью следующих коэффициентов:

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

Квк = (Чув/Чср) 100 (1)

где Чув - количество работников, уволенных по всем причинам, чел.;

Чср - среднесписочная численность работников, чел.

Коэффициентприема кадров **(**Кпк) определяется отношением количества работников, принятых на предприятие за определенный период времени, к среднегодовой численности персонала за этот же период:

Кпк = (Чпр /Чср) 100 (2)

где Чпр - численность принятых работников, чел.

Коэффициент текучести кадро**в (**Ктк) рассчитывается делением численности работников, выбывших по собственному желанию и уволенных за нарушение трудовой дисциплины за данный период времени (Чув), на среднесписочную численность работников за тот же период.

Ктк = (Чув/Чср) 100 (3)

Потери в численности работников от текучести кадров определяется по формуле:

∆Ч = (Ктк \* Чср \* Дн) / (Тпл х 100) (4)

где Дн - перерыв работы в днях при каждом переходе работника из одной организации в другую (для укрупненных расчетов принимается равным 20 дням)

Тпл - плановый фонд рабочего времени одного работника по балансу в днях.

Коэффициент оборота кадров **(**Кок):

Кок = [ (Чув + Чпр) /Чср] 100 (5)

Определение потребности в персонале на предприятии ведется раздельно по группам промышленно-производственного и непромышленного персонала.

Основными методами расчета количественной потребности в персонале являются расчеты:

по трудоемкости производственной программы;

по нормам выработки;

по нормам обслуживания;

по рабочим местам.

Норматив численности работников (основных рабочих-сдельщиков) (Нч) по трудоемкости производственной программы определяется по формуле

Нч= (Тр пл/Фн) /Кв. н (6)

где Тр пл - плановая трудоемкость производственной программы, нормо-ч;

Фн - нормативный баланс рабочего времени одного рабочего в год, ч;

Кв. н - коэффициент выполнения норм времени рабочими.

Плановая трудоемкость производственной программы определяется по плановому нормативу трудовых затрат на единицу продукции, умноженному на плановый выпуск продукции.

Численность рабочихпо нормам выработки определяется по формуле

Нч = (Впл/Нвыр) /Кв. н (7)

где Впл - плановый объем продукции (выполняемых работ) в установленных единицах измерения за определенный период времени;

Нвыр - плановая норма выработки в тех же единицах измерения и за тот же период времени.

Планирование численности основных рабочих в аппаратурных процессах и вспомогательных рабочих, выполняющих работы, на которые имеютсянормы обслуживания**,** сводится к определению общего количества объектов обслуживания с учетом сменности работ:

Нч= Ко/Но х С х Ксп (8)

где Ко - количество единиц установленного оборудования;

Но - норма обслуживания (количество единиц оборудования, обслуживаемое одним рабочим);

С - количество рабочих смен;

Ксп - коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную.

В прерывных производствах Ксп определяется как отношение номинального фонда времени к полезному (эффективному), а в непрерывных - как отношение календарного фонда времени к полезному (эффективному).

По рабочим местам обычно определяется численность вспомогательных работников, для которых не могут быть установлены ни объемы работ, ни нормы обслуживания (например, крановщики, стропальщики и т.д.):

Нч = МхСхКсп**,** (9)

где М - число рабочих мест. Численность уборщиков может быть определена по площади закрепленных за ними помещений, гардеробщиков - по количеству обслуживаемых людей и др. Фонд ресурсов труда в человеко-днях или человеко-часах (Фрт) можно определить путем умножения среднесписочной численности работников (Чсп) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Т рв):

Фрт = Чсп х Т рв, **(**10)

Продолжительность рабочего времени (Т рв) в плановом периоде может быть определена по следующей формуле:

Т рв= (Тк-Тв - Тпрз - То - Тб -Ту - Тг - Тпр) х Псм - (Ткм+ Тп+ Тс), (11)

где Тк - количество календарных дней в году;

Тв - количество выходных дней в году;

Тпрз - Количество праздничных дней в году;

То - продолжительность очередных и дополнительных отпусков, дни;

Тб - невыходы на работу по болезни и родам, дни;

Ту - продолжительность учебных отпусков, дни;

Тг - время на выполнение государственных и общественных обязанностей, дни;

Тпр - прочие неявки, разрешенные законом, дни;

Псм - продолжительность рабочей смены, ч;

Ткм - потери рабочего времени в связи с сокращением длительности рабочего дня кормящим матерям, ч;

Тп - потери рабочего времени в связи с сокращением длительности рабочего дня подросткам, ч;

Тс - потери рабочего времени в связи с сокращенным рабочим днем в предпраздничные дни, ч.

## Производительность труда. выработка и трудоемкость

Производительность труда характеризует эффективность, результативность затрат труда и определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ.

Различают производительность живого и производительность общественного (совокупного) труда. Производительность живого труда определяется затратами рабочего времени в каждом отдельном производстве, апроизводительность общественного (совокупного) труда - затратами живого и овеществленного (прошлого) труда.

Производительность общественного (совокупного) труда применительно ко всему народному хозяйству рассчитывается как национальный доход на одного занятого в отраслях материального производства.

На предприятиях производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда и рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость.

Выработка (производительность труда) (ПТ) - это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период (час, смену, месяц, квартал, год). Она рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (В) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности работников либо рабочих (Ч):

ПТ=В/Т или ПТ=В/Ч, (12)

Аналогично определяется часовая (ПТч) и дневная (ПТ дн) выработка на одного рабочего:

ПТч= Вмес /Тчас; ПТдн =Вмес / Тдн, (13)

где Вмес - объем продукции за месяц (квартал, год);

Тчас, Тдн - количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

При расчете часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не включаются внутрисменные простои, поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда.

При расчете дневной выработки в состав отработанных человеко-дней не включаются целодневные простои и невыходы.

Объем произведенной продукции может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения.

Соответственно, различают три метода определения выработки: натуральный (условно-натуральный), стоимостный и по нормированному рабочему времени.

Годовая производительность труда (годовая выработка на одного работающего) является основным плановым и учетным показателем для предприятий. Трудоемкость (Тр) представляет собой затраты живого труда на производство единицы продукции.

Она устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами и определяется по формуле

Тр=Т/В, (14)

где Т - время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч, человеко-ч; В - объем произведенной продукции в натуральном выражении.

Различают технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

Технологическаятрудоемкость (Тр тех) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков (Тр сд) и рабочих-повременщиков (Тр повр):

Тр тех =Тр сд + Тр повр, (15)

Трудоемкость обслуживания производства (Тр обсл) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства (Тр вспом) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства (Тр всп):

Тр обсл = Тр вспом + Тр всп, (16)

Производственная трудоемкость (Тр пр) включает затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

Тр пр = Тр тех + Тр обсл, (17)

Трудоемкость управления производством (Тр у) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах (Тр сл. пр), так и в общезаводских службах предприятия (Тр сл. зав ):

Тр у =Тр сл. пр + Тр сл. зав, (18)

В составеполной трудоемкости (Тр полн) отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

Тр полн =Тр техн + Тр обсл + Тр у (19)

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть проектным, перспективным, нормативным, плановым и фактическим.

Оценка роста производительности труда в отраслевой экономике производится методами прямого и факторного счета.

Прирост производительности труда методом прямого счета определяется по формуле:

 (20)

где: Вр и Во - объем производства (реализации) продукции в расчетном и базовом периодах;

 - численность персонала соответственно в расчетном и базовом периодах.

Для экономической оценки повышения производительности труда по методу факторного счета все факторы группируются на организационно-технический, обеспечивающий абсолютное высвобождение численности персонала, объемный и структурный факторы.

При сокращении численности прирост производительности труда определяется как:

, (21)

где: Ч - число высвобожденных работников, человек

 - базовая численность работников, человек.

Прирост производительности труда по объемному фактору исчисляется как:

, (22)

где: - процент роста объема производства продукции, %

У - удельный вес условно-постоянной численности работников в общей численности персонала, %.

Прирост производительности труда по структурному фактору, когда снижается трудоемкость какого-либо изделия в общем объеме производства, определяется по формуле:

 (23)

где Т - процент снижения трудоемкости продукта, %

У - удельный вес данного продукта в общем объеме производства, %.

Общий прирост производительности труда по всем факторам определяется простым их сложением:

 (24)

Затем сравнивается полученный результат с программой развития отрасли (предприятия) и принимается необходимое решение.

Повышение производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в изготовляемой продукции уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, при этом абсолютная величина затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции сокращается. Изменение производительности труда (индекс Iпт) за определенный период по показателям выработки (ПТ) или трудоемкости (Тр) может быть определено при помощи следующих формул:

Iпт = ПТо/ПТб или Iпт = Тр б/Тр о (25)

∆ПТ = (ПТо/ПТб) х 100 или ПТ = (Тр б/Тр о) х 100 (26)

∆ПТ = [ (ПТо-ПТб) /ПТб] х 100 или ∆ПТ = [ (Тр б-Тр о) /Тр о] х 100 (27)

где ПТо и ПТб - выработка продукции в отчетном и базисном периодах в соответствующих единицах измерения;

Тр о и Тр б - трудоемкость продукции в отчетном и базисном периодах, нормо-ч или человеко-ч;

∆ПТ - темп роста производительности труда,%;

∆ПТ **-** прирост производительности труда,%.

Планирование производительности труда по участкам, цехам, рабочим местам производится по формулам, перечисленным выше. В целом по предприятию планирование производительности труда осуществляется по основным технико-экономическим факторам в следующем порядке:

определяется экономия численности работников от разработки и внедрения каждого мероприятия по повышению производительности труда (Эi);

вычисляется суммарная экономия численности работников (Эч) под воздействием всех технико-экономических факторов и мероприятий (Эч = Σ Эi)

рассчитывается прирост производительности труда (**∆**ПТ) на предприятии (в цехе, на участке), достигаемый под влиянием всех факторов и мероприятий, по формуле

∆ПТ =Эч х 100/ (Чр - Эч), (28)

где Чр - численность промышленно-производственного персонала, необходимая для выполнения годового объема производства при сохранении выработки (производительности) базисного (прошлого) периода.

Подфакторами роста производительности труда понимаются причины, обусловливающие изменения ее уровня. Принято выделять следующие группы факторов:

повышение технического уровня производства;

улучшение организации производства и труда;

изменение объема производства и структурные изменения в производстве;

изменение внешних, природных условий;

прочие факторы.

Подрезервами роста производительности труда на предприятии подразумеваются неиспользуемые еще реальные возможности экономии трудовых ресурсов.

## Заключение

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.

Определение потребности в рабочей силе представляет собой начальный этап кадрового планирования. Не зная, какая понадобится численность (в том числе по категориям), нельзя найти и наиболее эффективный путь комплектования штатов.

При переходе к рыночной экономике ситуация на предприятиях изменилась в корне. Прежде всего, снизилась стабильность производства в связи: с необходимостью перестройки производства, увязкой объема продукции со спросом на нее; с большей ориентировкой на новации, на выпуск новой продукции; с необходимостью параллельного существования на предприятии производства уже освоенной продукции и процесса освоения новых видов продукции, с организацией новых производств; с изменениями в организационной структуре самого предприятия в следствии интеграционных и дезинтеграционных процессов.

Все это не может не затруднять расчеты потребности в рабочей силе особенно на дальнейшую перспективу.

По аналогии с базисным процессом планирования можно выделить следующие временные рамки кадрового планирования:

краткосрочное (0-2 года);

среднесрочное (2-5 лет);

долгосрочное (более 5 лет).

В процессе кадрового планирования могут возникать различные трудности, но есть ряд "камней преткновения", принебрежение вниманием к которым, может привести к фатальным последствиям. Планирование потребности в рабочих базируется на данных об имеющихся рабочих местах, а также об их численности и структуре в будущем периоде с учетом развития производства и внедрения плана организационно-технических мероприятий, а численность служащих, специалистов и руководителей - на основе действующей структуры управления и работы по ее совершенствованию, штатного расписания, плана замены вакантных должностей.

План по численности работников должен быть увязан с планом по сбыту продукции, финансовым и инвестиционным планом и др.

Поскольку исходной точкой в планировании различных показателей является не план производства, а прогноз сбыта продукции, то и само планирование приобретает вероятностный характер и его результатом является прогноз тех или иных показателей.

## Список литературы

1. Адамчук В.В. и др. Организация и нормирование труда. М. 2000.
2. Борисов Е.Ф., Петров А.А., Стерликов Ф.Ф. Экономика: справочник. - М.: Финансы и статистика, 2000.
3. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда. - М.: Экзамен, 2003.
4. Грязное А.Я. Основы организации и оплаты труда. М. 2000
5. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. М. 2002
6. Курс экономики. Учебник. / Под ред. Б.А. Райзберга. - ИНФРА - М., 2001.
7. Меликьян Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М. 2002
8. Рофе А.И. и др. Научная организация труда. М. 2002
9. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для ВУЗов. - М.: НОРМА - ИНФРА - М, 2001.
10. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М. 2003
11. Справочник директора предприятия. / Под ред. М.Г. Лапусты. - М.: ИНФРА - М, 2003. - 704 с.
12. Шлендер П.Э. Экономика труда. - М.: Юристъ, 2003.