***Ресурси підприємства.***

***Кадри (трудові ресурси).***

***Персонал підприємства.***

План:

1. Класифікація персоналу.
2. Продуктивність праці.
3. Нормування праці.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які одержали необхідну професійну підготовку і мають досвід практичної роботи.

Персонал промислового підприємства:

1. промислово-виробничий персонал;
2. непромисловий персонал (Н: їдальня, дитсадок, бібліотека, медпункт ).

Промислово-виробничий персонал:

1. робітники – основні, це ті, що безпосередньо виробляють продукцію, і допоміжні (Н: наладчик) – ті, що обслуговують устаткування;
2. керівники – люди, що керують підрозділами;
3. спеціалісти – займаються виконанням інженерно-технічних функцій (техніки, інженери);
4. службовці – готують документацію, діловодство.

Списковий склад – або спискова чисельність – постійні і сезонні працівники (+ сумісники), які числяться в списках підприємства.

Явочний склад (явочна чисельність) – кількість працівників необхідна для виконання планових завдань підприємства.

Середня спискова чисельність:

 ,

де  - кількість людей кожний календарний день,

 - кількість днів календарного періоду.

Рівні професійно-кваліфікаційної підготовки персоналу:

1. висококваліфіковані (робітники);
2. кваліфіковані (менша кваліфікація);
3. малокваліфіковані (низької кваліфікації);
4. некваліфіковані.

Спеціалісти:

1. першої кваліфікації інженер;
2. другої кваліфікації;
3. ведучий інженер;
4. головний інженер.

Існує положення «про освітньо-кваліфікаційний рівень».

Існують рівні:

1. кваліфікований робочий (має базову освіту і одержав спеціальні вміння і знання на рівні ПТУ);
2. молодший програміст (вміння і знання попереднього рівня, ВУЗи першого рівня акредитації);
3. бакалавр (поглиблена загальнокультурна підготовка, ВУЗи другого рівня акредитації, вирішення типових задач);
4. спеціаліст (ВУЗи третього рівня акредитації, вирішують складні виробничі задачі, не лише типові);
5. магістр (+ 1,5 роки до бакалавра; вирішує проблемні сучасні наукові задачі).

І. Робітники.

- основні, безпосередньо випускають продукцію або здійснюють основні технологічні операції;

- допоміжні, обслуговують обладнання і устаткування, виробничий процес у цілому (ремонтники, налагоджувальними, монтажники, вантажники, водії).

ІІ. Інженерно-технічні працівники.

Основне виробництво

Заводське управління.

Ц

Ц

Ц

Ц

Інструментальний цех

Ремонтний цех

Допоміжне виробництво

Обслуговуюче виробництво

склад

СГП

транспорт

Підсобне господарство

теплиця

Відгодовуваний пункт

Побічне виробництво

Основне

виробництво

Правління.

Директор

Головний інженер

Головний економіст

Головний технолог

Головний механік

Головний енергетик

Комерційний директор

Фінансовий директор

ІІІ. Адміністративно-управлінський персонал.

+ відділ кадрів.

IV. Службовці – займаються обліком і діловодством.

* бухгалтерія;
* секретарі;
* офіс-менеджер.

V. Учні.

VI. Молодший обслуговуючий персонал

* прибиральник;
* бухгалтер;
* сантехнік;
* ліфтер;
* кладовщик;
* гардеробник.

VII. Охорона

* відомча (безпосередня охорона на підприємстві);
* позавиробнича (підприємство заключає договір і купує послуги охорони; ніякого відношення до персоналу підприємства не мають).

Продуктивність праці.

Продуктивність праці – це ефективність праці.

Показники продуктивності праці:

1. суспільна продуктивність;
2. індивідуальна продуктивність.

Суспільна продуктивність праці:

 ,

де  - валовий внутрішній продукт,

 - середньоспискова чисельність.

Індивідуальна продуктивність праці:

1. виробіток;
2. трудомісткість.

Виробіток – це об’єм продукції, яка вироблена одним працівником за одиницю часу:



Одиниці виміру об’єму продукції:

1. натуральні – штуки (кількість) – використовуються коли однойменна продукція, обмежена сфера використання;
2. трудові – людино-дні, нормо-дні, людино-години (незавершене виробництво);
3. вартість – гривні (всю вартість можна скласти).

Працівники.

Виробіток:

1. Річний:

 ,

де  - товарна продукція (в вартісному вимірі) – об’єм продукції,

 - кількість працівників за період.

1. Добовий:

 ,

де  - кількість днів або діб.

1. Годинний:

 ,

де  - тривалість зміни;

 - кількість змін. Одиниці виміру : .

Трудомісткість:

 - характеризує затрати праці на одиницю продукції.

Виробіток і трудомісткість можуть бути:

1. фактичні – характеризують реальні одержані рівні;
2. планові;
3. прогнозні.

Нормування праці – це встановлення науково обґрунтованих норм для конкретних організаційно-технічних умов виконання робіт.

Виробництво:

* масове;
* серійне;
* одиничне.

Норма – це гранично допустима кількість певного виду ресурсу на одиницю продукції.

Класифікація затрат робочого часу.

 - час основної роботи;

 - час допоміжної роботи;

 - час обслуговування робочого місця;

 - час підготовчо-заключний (ознайомлення з інструкцією – підготовчий час) – одноразова здача роботи.

Норма часу .

Норма штучно-калькуляційна ( - час штучно-калькуляційний).



 - час підготовчо-заключний (ознайомлення з інструкцією – підготовчий час) – одноразова здача роботи;

 - оперативне;

 - відпочинок і особисті потреби (закладені нормативно);

 - обслуговування;

 - основний;

 - допоміжний.

Різновиди норм:

1. Норми часу – це встановлений час для виконання одиниці роботи або для виробництва одиниці продукції одному робітнику або групі робітників.
2. Норма виробітку – це регламентований об’єм робіт, який виконується одним працівником або групою працівників.
3. Норма обслуговування – кількість виробничих об’єктів (Н: станків), встановлених для обслуговування одним працівником або групою працівників.
4. Норма чисельності – кількість робітників певної кваліфікації, встановлена для обслуговування певних об’єктів.

Методи встановлення норм часу.

Існують дві групи:

1. Аналітичні – виробничий процес поділяється на окремі частини, аналізуються фактори, які впливають на тривалість кожної частини процесу. Виявляють нераціональні витрати часу і знаходять резерви часу (невикористані можливості). При деяких методах використовують таблиці з готовими розрахунками нормативів. А в деяких методах роблять відповідні заміри приладами або і без них. Роблять розрахунки по статистичних формулах і т. д. Серед цих методів:
2. хронометраж;
3. фотографія робочого дня (ФРД);
4. метод моментних спостережень (використання статистичних формул) – ММС, розраховується норма часу для кожного працівника;
5. мікроелементне нормування часу.
6. Сумарні – виробничий процес не поділяється на окремі елементи, норма часу встановлюється в цілому, при цьому враховується досвід працівника, порівняння з аналогами або враховуються норми за попередні періоди часу.

Продуктивність праці на підприємстві змінюється під впливом багатьох чинників:

- ∆ЧI підвищення технічного рівня виробництва;

- ∆ЧII зміна трудомісткості і структури продукції, що випускається;

- ∆ЧIII поліпшення організації управління виробництвом.

Кількісний вплив чинників визначається в такій послідовності:

1) визначається чисельність передбачувана:

*Чпредп. = Qн/Вб.*

2) можливе скорочення чисельності по чинниках росту продуктивності праці *∆Ч0*

3) чисельність в новому періоді:

*Чн = Чпредп. - ∆Ч0*

4) виробіток в новому періоді:

*Вн = Qн/Чн*

5) відсоток росту виробітку:

*% = ((Вн - Вб)/ Вб) ∙100%*

Облік впливу окремих чинників:

де Fеф. – ефективний фонд часу одного робітника;



KBH – коефіцієнт виконання норм виробітку;

αп/ф – питома вага напівфабрикатів;

ρ – простой устаткування.

***Резерви зростання продуктивності праці:***

1. Структурні зрушення у виробництві.

2. Підвищення технічного рівня виробництва.

3. Вдосконалення управління, організації виробництва і праці.

4. Збільшення обсягів виробництва.

5. Галузеві чинники.

6. Введення і освоєння нових виробничих об'єктів.

- зміна питомої ваги деяких видів продукції (послуг) і виробництв;

- заміна діючих технічних засобів більш прогресивними, модернізація;

- введення систем машин;

- використання прогресивних технологій;

- використання економних видів сировини, матеріалів і енергії;

- вдосконалення структур і раціональний розподіл функцій управління;

- введення і раціональний розподіл і організації праці працівників;

- збільшення реального фонду робочого часу;

- поліпшення ергономічних характеристик праці;

*-* відносне зменшення чисельності промислово-виробничого персоналу завдяки збільшенню обсягів виробництва;

- збільшення робочого періоду в сезонному виробництві;

- зміна геологічних умов здобичі корисних компонентів руди;

- диверсифікація виробництва і введення нових цехів.