**ТЕМА 6: «Персонал организации»**

**Содержание учебного материала:** *Понятие кадров организации. Промышленно-производственный и непромышленный персонал организации. Категории промышленно-производственного персонала организации. Понятие профессии, специальности и уровня квалификации работников организации. Понятие штатного расписания. Количественная характеристика кадрового состава организации: виды численности, показатели движения персонала предприятия. Производительность труда и ее показатели.*



Рисунок 1 - Схематическая дифференциация понятий

Основные применяемые категории

* ***Человеческие ресурсы*(ЧР)** представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщаю­щим показателем развития общественного производства.
* Население страны = Экономически активное население + Экономически неактивное население.

***Экономически активное население* =**[**Занятые**](http://www.grandars.ru/student/statistika/zanyatye-i-bezrabotnye.html)**+**[**Безработные**](http://www.grandars.ru/student/statistika/zanyatye-i-bezrabotnye.html)

* ***Трудовые ресурсы*** - это часть населения, имеющего необходимое физическое развитие, здоровье, образование, культуру, способности, квалификацию и обладающего профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности.
* ***Рабочая сила*** – совокупность физических и умственных способностей человека.
* ***Персонал*** - это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.

Кадры – наиболее квалифицированная и постоянная часть персонала

* Под ***кадрами*** обычно понимают штатных квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в избранной сфере деятельности.

**Профессия** – это род занятий или трудовой деятельности, требующий определённой подготовки, квалификации, знаний.

**Специальность** – комплекс навыков, умений и знаний, приобретённых в процессе обучения и подтверждённых в соответствующем порядке.

Уровень квалификации определяют, как степень профессионального мастерства в рамках конкретной ступени квалификации.

В профстандарте уровни квалификации применяются для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников.

**Штатное расписание** — нормативный организационно-распорядительный документ организации, с помощью которого оформляется структура, утверждается штатный состав и численность предприятия с указанием размера заработной платы в зависимости от занимаемой должности.

**Персонал фирмы характеризуется со структурной, количественной и качественной сторон.**

**Структурная характеристика персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Персонал** | | |
| **ППП** | | **НП** |
| **Промышленно-производственный персонал** | | **Непромышленный персонал** |
|  |
| **Рабочие** | **Служащие** |
| * Основные * Вспомогательные | * **Руководители** * **Специалисты** * **Служащие** |

**Промышленно-производственный персонал** (ППП) занят непосредственно выполнением производственного процесса и обслуживанием производства. Это работники основных и вспомогательных подразделений, заводоуправления, научно–исследовательских и опытно–конструкторских отделов, бухгалтерии, планово–экономического отдела и др.

**Непромышленный персонал** включает работников, занятых на предприятиях общественного питания, в медицинских учреждениях, жилищно-коммунальном хозяйстве, в детских дошкольных учреждениях, домах отдыха и пансионатах, подсобных хозяйствах, числящихся на балансе предприятия.

К **рабочим** относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

Рабочие, в свою очередь подразделяются на основных и вспомогательных.

К **основным** относятся рабочие, которые непосредственно связаны с производством продукции, к **вспомогательным** – с обслуживанием производства.

К **руководителям** относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений.

**Служащие** – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. К ним относятся агенты по снабжению, машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы.

**Задание №1**. Определить соответствие между категориями и группами персонала

|  |  |
| --- | --- |
| Категории персонала | Группы персонала |
| 1. Основные рабочие | 1. рабочие транспортного и инструментального цехов |
| 1. Вспомогательные рабочие | 1. рабочие обрабатывающего и заготовительного цехов |
| 1. ППП | 1. работники столовой, базы отдыха |
| 1. НП | 1. основные рабочие, младший обслуживающий персонал |
|  |  |

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

**Задание №2.** На предприятии работают следующие категории работников: Работники основных цехов 50 чел., Работники вспомогательных цехов 25 чел., Аппарат заводоуправления 15 чел., персонал лабораторий 5 чел., Персонал НИОКР 7 чел., Работники подсобного хозяйства 17 чел., Персонал здрав.пункта 2 чел., Персонал отдела технической поддержки 3 чел., Персонал профилактория 40 чел.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ППП** | | **НП** | |
| **РАБотники основных цехов**  **Вспомогательных цехов**  **Аппарат управления**  **Персонал лабораторий**  **Персонал НИОКР**  **Отдел тех поддержки**  **Всего** | **50**  **25**  **15**  **5**  **7**  **3**  **105** | **Подсобные**  **Здрав.пункт**  **Профилакторий**  **Всего** | **17**  **3**  **40**  **59** |
| **Итого** | **105/164 = 64%** | **Итого** | **59/164 = 36%** |

**Количественная характеристика персонала**

* **Списочная численность** - численность постоянных, сезонных, временных и других работников, состоящих в списках организации. В списочную численность включаются фактически работающие и отсутствующие на работе по разным причинам, но не расторгнувшие с организацией трудовых отношений.

**Сезонными** признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода. В Трудовом кодексе установлена предельная длительность таких работ - они **не должны превышать шести месяцев.**

Такого термина как «временные работники» в Трудовом кодексе РФ нет. Но по логике закона, **временными** мы можем назвать тех сотрудников, с которыми трудовой договор заключен **на срок до двух месяцев.**

* **Среднесписочная численность**

а) за месяц определяется путем суммирования списочного состава работников за каждый календарный день месяца и деления полученного итога на число календарных дней месяца (численность персонала в выходные и в праздничные принимается по предшествующему рабочему дню).

Б) за год (год, квартал) рассчитывается на основе среднесписочной численности работников за каждый месяц, входящий в этот период и делением полученной суммы на количество месяцев в периоде.

* **Явочная численность** – численность работников, явившихся на работу. численность работников, учитываемая по количеству дней явок на работу. В отличие от списочной численности работников в явочную не включаются работники, которые, будучи в списках предприятия, по различным причинам не выходили на работы (по болезни, в связи с очередным отпуском и т. п.)

**Задание №3.** Определить среднесписочную численность работников фирмы за 3 квартал, если:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяц | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 |
| Человек | 30 | 32 | 33 | 34 | 35 | 35 | 35 | 37 | 39 | 37 | 36 | 35 |

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

**Задание №4.** Определить явочную и списочную численность работников, если: фактически работающие на предприятии 45 чел., Находятся в служебных командировках 3 чел., В ежегодном дополнительном отпуске 2 чел., Не явились по болезни 3 чел., Находятся в декретном отпуске 2 чел., Не явились на работу с разрешения администрации 2 чел., без разрешения администрации 1 чел., Уволены в течение года 3 чел.

Списочная численность: 45+3+2+3+2+2+1=58

Явочная численность 45+3

Качественная характеристика персонала

Определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для выполнения целей.

**Задание №5**. Указать основные критерии профессионального и квалификационного отбора персонала:

1) Уровень образования

2) Стаж работы

3) Кваллификация

4) Отвектственность

5) Стрессоустойчивость

6) Целеустремленность, Стремление развиваться, Исполнительность и прочее

**Производительность труда**

Производительность труда - важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом.

**Производительность труда** - способность конкретного труда производить товары и услуги в единицу времени.

Производительность труда определяется с помощью двух показателей: прямого и обратного

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели производительности труда | |
| Прямой (выработка на 1 работника) | Обратный (трудоемкость изготовления единицы продукции) |
| в = Q / Чсп изделия/человек, или в = Q / T  где:  Чсп – среднесписочная численность  Q – количество товара | tr = (Т х Ч сп) / Q чел.час/изделие,  где: |

Показатели производительности труда

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели выработки** | **Показатели трудоемкости** |
| 1. показатель среднечасовой выработки; 2. показатель среднедневной выработки; 3. показатель среднегодовой выработки на одного списочного рабочего или работника. | 1) **Технологическая трудоёмкость** отражаетзатраты труда основных рабочих  2) **Трудоёмкость обслуживания -**  характеризует затраты труда вспомогательных  3) **Трудоёмкость управления** -определяет затраты труда руководителей и специалистов  4) **Производственная трудоёмкость** - включает затраты труда основных и вспомогательных рабочих  **5) Полная трудоёмкость -** затраты труда всех работников организации |

**Задание№6**. Определить динамику производительности труда, если в 2022 году численность работников фирмы на начало года составила 71 чел., на конец года 75 чел. Эффективный фонд рабочего времени на 1 человека в год составил 1950 час. Годовой объем производимой продукции 20 000 изд. В 2023 году среднесписочная численность увеличилась на 7%. Эффективный фонд рабочего времени на 1 работника 2000 час. Годовой объем произведенной продукции составил 28 000 изд.

Алгоритм решения:

1. Среднесписочная численность работников за **2022** год:

(71+75)/2 = 73

1. Выработка продукции на 1 работника:

20000/73 = 274 изд/чел

1. Трудоемкость изготовления единицы продукции:

1950 \* 73 / 20000 = 7 чел.час/изделие

1. Среднесписочная численность работников за **2023** год:

78

1. Выработка продукции на 1 работника:

28000/78 = 359

1. Трудоемкость изготовления единицы продукции:

78\*2000 / 28000 = 6

Производительность труда на предприятии выросла

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

**Задание№7.** Определите пути роста производительности труда:

1) Создание необходимых условий труда

2) Стимулирование (премии)

3) Создание корпоративного духа

4) Мотивация к труду

5) Применение более прогрессивного оборудования

6) Повышение квалификации персонала

**Показатели движения персонала**

* коэффициент оборота по приему (k п) - это отношение численности всех принятых работников за данный период (Чпр) к среднесписочной численности работников (Чсп) за тот же период:

|  |
| --- |
| Чпр / Чсп = 0.04 |

* коэффициент оборота по выбытию (k в) - это отношение всех выбывших работников (Чв) к среднесписочной численности работников (Чсп):

|  |
| --- |
| Чув / Чсп |

* коэффициент текучести кадров (k т) - это отношение выбывших с предприятия работников по собственному желанию (Ч с.ж) и за нарушение трудовой дисциплины (Ч нд) к среднесписочной численности (Чсп):

|  |
| --- |
| (Чув + Чнд) / Чсп  Чув – число уволенных Чнд – число нарушителей дисциплины |

**Задание №8**. Среднесписочная численность работников на начало года 300 чел., на конец года 280 чел. В течение года уволились по собственному желанию 15 чел., вышли на пенсию 3 чел., призвано в ряды РА 2 чел. Принято 20 чел. Определить коэффициенты оборота по приему, выбытию, коэффициент текучести.

|  |
| --- |
|  |