**Практическая работа № 2**

(вариант 7)

**Персонал предприятий**

**Персонал — это совокупность всех сотрудников организации, частного предпринимателя, учреждения.**В понятие персонала входят все трудящиеся на постоянной или временной основе, по совместительству, находящиеся в отпусках, на больничных, в командировках, а также фрилансеры. Любой человек, который заключил трудовой договор с работодателем, является работником до тех пор, пока указанный документ не расторгнут.

Понятия персонала предприятия и трудовых ресурсов имеют серьезное различие − трудовые ресурсы характеризуют потенциальную рабочую силу, т.е. это величина возможных потенциальных рабочих, а персонал – это современный состав работающих.

Персонал предприятия – это один из самых важных средств предприятия, т.к. именно человек является основой производства, человек управляет машинами и оборудованием, руководит производством и планирует его. Следовательно, для эффективного построения производства персонал должен соответствовать ряду показателей.

Показатели соответствия персонала:

* пол;
* возраст – является показателем, который разграничивает детей, трудоспособное население и пенсионеров;
* уровень подготовки персонала, который оценивается наличием образования, квалификации и профессии.

Квалификация - это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности. По уровню квалификации рабочих можно разделить на неквалифицированных, малоквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных. Квалификация рабочих определяется разрядами.

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

Весь персонал предприятия помимо данных показателей, необходимо характеризовать еще рядом показателей.

Персонал предприятия характеризуется следующими показателями:

1. Структура персонала предприятия – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков:

а) организационная структура;

б) профессиональная структура – это соотношение профессий и специальностей на предприятии;

в) квалификационная структура;

Профессионально-квалификационная структура отражается в штатном расписании. Штатное расписание - это документ, представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада.

г) гендерная структура;

д) структура персонала по стажу.

2. Численность персонала характеризуется показателями: списочный состав, среднесписочной численностью и явочным составом.

Списочный состав – это все работники согласно штатного расписания, в том числе работающие по совместительству, работники, нанятые по договору подряда. Состав списочного состава: явившиеся на работу работники, в командировках и на вахте, работники на испытательном сроке и временно неработающие по болезни.

Среднесписочная численность – это 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.

В состав среднесписочной численности также входят: женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, работники в отпуске без сохранения заработной платы.

Явочный состав – это число работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировках.

3. Производительность труда - определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени или затратами труда на единицу продукции, а так же показывает насколько эффективно используются трудовые ресурсы.

Основными показателями производительности труда на уровне предприятия являются выработка продукции на единицу времени и трудоемкость продукции.

Трудоемкость  характеризует затраты рабочего времени на производство определённой потребительной стоимости или на выполнение конкретной технологической операции.

Трудоемкость единицы продукции − это рабочее время на количество выпускаемой продукции

Выработка = V /  СЧппп , где

V - объем произведенной продукции в стоимостном или натуральном выражении;

СЧппп - среднесписочная численность производственного персонала, чел.

В рыночной экономике широкое распространение получила концепция предельной производительности труда, согласно которой дополнительное увеличение численности работников приводит ко все меньшему росту предельного продукта.

Численность персонала предприятия изменяется во времени из-за принятия новых работников и увольнения существующих – этот процесс называется движением персонала. В результате анализа движения персонала можно рассчитать следующие показатели:

1. Коэффициент оборота по приему = численность работников, принятых за период / среднесписочнаю численность за этот период.

2. Коэффициент оборота по выбытию = численность работников, выбывших за период / среднесписочнаю численность за этот период.

3. Коэффициент текучести = (Число принятых – Число выбывших)/ среднесписочная численность.

Управление персоналом - это разработка и реализация кадровой политики, обеспечивающей социальное равенство и партнерство, а так же доверие между наемным работником и работодателем.

Управление персоналом включает следующие этапы:

1. Планирование потребности в персонале;

Определение плановой численности персонала осуществляется формуле:

Чп = Чб · Иоп / Ипт,

где Чп - планируемая численность персонала в календарном периоде, чел.;

Чб - фактическая численность персонала в базисном календарном периоде, чел.;

Иоп - индекс изменения объема производства;

Ипт - индекс изменения производительности труда.

2. Подбор и отбор персонала;

3. Трудовая адаптация персонала – постепенное включение работника в процесс производства;

4. Обучение и развитие персонала – сегодня это один из главных компонентов, т.к. современная экономика находится в постоянном развитии: совершенствуется производство, учет и отчетность, следовательно, современный работник должен постоянно повышать свой уровень образования.

5. Деловая карьера – возможность движения по карьерной лестнице является одним из основных элементов мотивации трудовой деятельности работника.

6. Оценка уровня эффективности и качества управления персоналом.