

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/227243>

Тип работы: Реферат

Предмет: Управление персоналом (другое)

Введение 3

1.Методы анализа занятости персонала 5

2.Управление занятостью персонала 7

4.Загруженность сотрудника 11

Заключение 14

Список литературы 15

Введение

Руководитель организации берет на себя серьезные обязанности, среди которых особое место уделяется анализу занятости сотрудников. Регулярный контроль со стороны руководства сводит к минимуму вероятность использования подчиненными рабочего времени не по назначению (просиживание в социальных сетях, к примеру, личные разговоры с друзьями или родственниками, нерабочие встречи и т.д.) О перегруженности работой говорят, когда объем работы превышает количество рабочего времени, которым располагает сотрудник для ее выполнения.

Недогруженность предполагает, что после решения рабочих задач у работника остается свободное рабочее время, не занятое работой.

Математически загруженность рассчитывается как отношение объема работы, измеренного в единицах времени (часах или минутах) к фонду рабочего времени.

Цель работы является изучение понятия занятости персонала.

Занятость характеризует экстенсивную сторону труда, производительность — интенсивную. Занятость — это показатель эффективности использования персонала в период его работы, производительность — показатель эффективности использования не только рабочего времени, но и других ресурсов.

Полезные затраты времени на производство товара образуют время занятости работника. Чем выше степень занятости персонала, тем выше эффективность использования не только рабочего времени, но и рабочей силы, средств производства и предметов труда, а также выше и оборачиваемость экономических ресурсов, объем продаж и т.д. Следовательно, степень занятости персонала на каждом предприятии непосредственно определяет свой собственный уровень трудоотдачи и капиталотдачи.

При известных производственных ресурсах, технологии и организации производства процесс их взаимодействия будет тем эффективнее, чем короче время его осуществления. Именно поэтому минимальные затраты рабочего времени на единицу продукции могут одновременно служить критерием эффективной занятости персонала и максимальной производительности труда.

1. А., Я Кибанов Ивановская Л. В. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала / А. Я Кибанов, Ивановская, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. - Москва: Огни, 2016. - 820 с.

2. Воробьева, Е.В. Прекращение трудовых договоров / Е.В. Воробьева. - М.: Эксмо, 2015. - 240 с.

3. Кибанов, А.Я. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2015. - 902 с.

4. Кибанов, А.Я. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2017. - 411 с.

5. Липень, Л.И. Образцы трудовых договоров с комментариями / Л.И. Липень. - М.: Деловая и учебная литература; Издание 2-е, 2021. - 754 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/227243>