

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/kurovaya-rabota/346856>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

ВВЕДЕНИЕ 3

1. УЧАСТИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА ПРЕДПРИЯТИЯ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ 5

1.1 Понятие, состав, структура кадрового состава предприятия 5

1.2 Государственное регулирование трудовых отношений на предприятии 11

2. ПОКАЗАТЕЛИ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ И ХАРАКТЕРИСТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВ АО «ИРКУТСКИЙ ЗАВОД ДОРОЖНЫХ МАШИН» 17

2.1 Организационно-экономическая характеристика Иркутского завода дорожных машин 17

2.2 Анализ рабочей силы, уровня производительности и оплаты труда персонала предприятия 21

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 32

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 35

Среди всей совокупности ресурсов особое место отведено трудовым ресурсам. Трудовые ресурсы – важнейшая производительная сила общества, они способствуют формированию трудовых отношений, которые зарождаются в процессе осуществления трудовой деятельности.

Таким образом, при неправильном подборе кадров на определенные производственные участки, возможность предприятия эффективно осуществлять свою деятельность пропадает, ведь каждое предприятие способно достигать поставленные цели, а также наблюдать появление лучших финансовых результатов, но это возможно в случае правильного подбора специалистов, наличия у них умения решать поставленные перед ними задачи, рационально использовать доверенные им ресурсы.

Кадры предприятия – совокупное число работников различных квалификаций и профессий, которые трудоустроены на предприятии и входят в его списочный состав (в который входят все работники, которых приняли на работу на предприятие вне зависимости от вида деятельности).

По характеру выполняемых функций среди персонала можно выделить следующие категории: рабочие основного и вспомогательного производства; штат руководителей, специалистов; служащих. Данные сотрудники в совокупности составляют промышленно-производственный персонал.

К числу специалистов относятся лица, ответственные за организационное и техническое обслуживание, за управление производственным процессом и за его наладку, то есть лица, занятые инженерными и техническими экономическими работами: инженеры, бухгалтеры, экономисты, специалисты по юридическим вопросам, техники, механики, обходчики и т.д.

Младший обслуживающий персонал (МОП) – лица, выполняющие финансовые расчетные, снабженческие и другие функции, а также занимаются подготовкой и оформлением документации, учетом и контролем, хозяйственным обслуживанием. Среди них можно выделить специалистов по снабжению, секретарей-машинисток, кассиров, делопроизводителей, экспедиторов и др.

Работники, занимающиеся поддержанием чистоты на предприятии, обслуживанием аппаратов и осуществляющих другие подсобные работы (например, дворники), считаются отдельной категорией.

Лица, которые проходят обучение или частично, но принимающие участие в производстве, относятся к ученикам.

Квалификация работника определяется наличием уровня специальных знаний, а также практических навыков, тем самым раскрывая характеристику и степени сложности выполняемой им работы.

Работников, занимающих руководящие должности предприятия, относят к руководителям. Это лица, которые имеют полномочия по принятию управленческих решений и организации их выполнения.

Руководители подразделяются на линейных, которые возглавляют относительно обособленные хозяйственные системы, и функциональных, которые руководят функциональными отделами или службами. Все руководители подразделяются по уровню, которые они занимают в системе управления: руководители низкого звена (прорабы и мастера, начальники небольших производственных участков или цехов), среднего звена (генеральные директора, директора предприятий, начальники цехов более объемных) и высшего звена (руководители высших уровней и генеральные директора крупных объединений,).

Рабочие на предприятии - это работники, занятые процессом производства определенного продукта или оказания услуги. Данная категория подразделяется на основных и вспомогательных. Основные рабочие выполняют непосредственно производственные процессы, а вспомогательные - занимаются транспортировкой материалов и обслуживанием оборудования, работая в цехах основного производства. Любая из категорий работников включает ряд профессий, которые в свою очередь подразделяются на группы специальностей. Работников внутри каждой специальности можно отнести к разным уровням квалификации.

Несмотря на группировку основных и вспомогательных, в совокупности рабочие представляют собой активную составляющую производственного процесса, имеющую возможность напрямую влиять на рост производства.

Каждый сотрудник так или иначе выделяет свое мнение о работодателе и детальности предприятия в целом: некоторые могут вносить большие вклады в процесс производства, способствовать его увеличению, кто-то - проявлять безразличие, а кто-то - демонстрирует протест различным переменам. Сотрудников, участников производственного процесса, можно расценивать в качестве объекта управления и субъекта. Необходимо полноценно раскрывать трудовой потенциал штата сотрудников, чему в нынешнее время и отводится большое внимание, на большинстве предприятий происходит разработка различных мероприятий по повышению мотивации к работе у персонала (выплата 13-й зарплаты, оплата санаторно-курортных отпусков, оплачиваемое медицинское страхование, премирование по итогам периодов и тому подобные).

Квалификация — уровень проявления профессиональных достоинств, степень соответствия определенному уровню профессиональных требований. Любая должность требует наличия определенной квалификации. По уровню квалификации рабочих можно разделить по на не имеющих квалификацию вовсе и имеющих маленькую, среднюю или высокую квалификацию.

Квалификацию рабочего определяет разряд, у каждой профессии своя иерархия, наиболее частый случай - наличие у сотрудника квалификации 1, 2, 3-го разряда или категории, либо их отсутствие в целом.

Специальность - от лат. species, что означает «род, вид», то есть это основная часть профессии, которая требует наличия у работника специальных навыков и знаний.

Профессия - это совокупность теоретических знаний и практических навыков по специальности, которые необходимы сотруднику для выполнения определенного вида работ на каком-то определенном участке производства. Чтобы стать обладателем профессии необходимо не только фундаментальное образование, но и практический опыт в выбранной сфере.

Вышеперечисленные категории сотрудников в общем составляют состав предприятия. Если перевести группировки персонала в процентное соотношение к их общему числу, мы получим структурный состав кадров предприятия.

При возникновении необходимости анализа структуры кадрового состава предприятия необходимо найти и сравнить удельный вес каждой категории работников dP_i и общую среднесписочную численность персонала предприятия P , формула (1.1)

$$dP_i = P_i / P = (P_i \times 100) / P$$

(1.1)

где P_i среднесписочная численность работников «i» категории, человек.

Структурировать кадры можно по разным факторам: наличие и вид специальности, возраст, стаж работы и другие.

Для представления профессионально-квалификационной структуры служащих на предприятии используется штатное расписание.

Штатное расписание - это документ, который составляется ежегодно руководителем предприятия и включает в себя перечень должностей служащих, сгруппированных по отделам и службам, с указанием разряда работ и должностного оклада.

В течение года штатное расписание может быть пересмотрено путем внесения корректировок согласно указаниям руководителя предприятия.

В управлении кадрами используются различные способы определения численности работников: списочный, среднесписочный и явочный составы. Списочная численность работников, в свою очередь, определяется на определенную дату и учитывает как прибытие, так и уход работников в этот день.

Явочная численность, в свою очередь, определяется как количество работников списочного состава,

явившихся на работу в этот день.

Разница между явочным составом и списочным демонстрирует наличие и количество целодневных простоев.

Для определения среднесписочной численности работников за месяц необходимо суммировать численность работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздники и выходные дни, и разделить полученную сумму на количество календарных дней месяца.

Среднесписочная численность работников за месяц исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая праздничные (нерабочие) и выходные, полученную сумму необходимо делить на календарное число дней месяца.

Среднесписочная численность работников за квартал определяется как суммирование среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале и деления полученной суммы на 3.

Для определения среднесписочной численности работников за год необходимо суммировать среднесписочную численность работников за все месяцы работы за год и делить полученную сумму на 12.

Помимо вышеуказанного, количественную трудовую характеристику потенциала предприятия, а также подразделения можно представить в качестве фонда ресурсов труда ($\Phi_{(p.t.)}$) в человеко-днях или человеко-часах, который исчисляется как умножение среднесписочной численности работников ($\text{Ч}_{(c.p.)}$) и средней продолжительности рабочего периода в днях или часах ($T_{(p.v.)}$) (формула 1.2):

$$\Phi_{(p.t.)} = \text{Ч}_{(c.p.)} \times T_{(p.v.)} \quad (1.2)$$

Показатель численности кадров имеет свойство меняться, потому не является постоянной величиной: текучесть кадров так или иначе происходит на каждом предприятии. Коэффициент текучести определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{текучести}} = (\text{Ч}_{(ув.)} / \text{Ч}_{\text{срсп}}) \times 100\% \quad (1.3)$$

где $K_{\text{текучести}}$ - коэффициент текучести персонала;

$\text{Ч}_{(ув.)}$ - количество сотрудников, уволенных по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины за заданный период (по причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью, например, по переводу или сокращению);

$\text{Ч}_{\text{срсп}}$ - среднесписочная численность персонала за исследуемый период.

Применив среднесписочную численность персонала можно определить коэффициент стабильности персонала ($K_{\text{стабильности}}$, формула 1.4) и коэффициент его постоянства ($K_{\text{постоянства кадров}}$, формула 1.5).

$$K_{\text{стабильности}} = (\text{Ч}_{(з.)} / \text{Ч}_{(к.)}) \times 100\% \quad (1.4)$$

$\text{Ч}_{(з.)}$ - число сотрудников определенной категории, принятых в качестве замены (замещения), прошедших период адаптации;

$\text{Ч}_{(к.)}$ - общая численность работников рассматриваемой категории.

$$K_{\text{постоянства кадров}} = (\text{Ч}_{(ог.)} / \text{ССЧ}) \times 100\% \quad (1.5)$$

$\text{Ч}_{(ог.)}$ - численность сотрудников, состоявших в списочном составе в течение года.

Руководству предприятия необходимо иметь четкое представление о состоянии кадрового состава предприятия и четко отслеживать появление каких-то тенденций к увольнению сотрудников, так как успех производства в большинстве случаев зависит от его работников. Большое число увольнений среди персонала не только ухудшают производственный процесс, но и омрачают репутацию компании.

Таким образом можно сделать вывод, кадры предприятия - это то число работников, которые заняты на предприятии, выполняющие разнообразную работу, связанную с основной основной деятельностью, образующие единую совокупность. В зависимости от выполняющих задач можно разгруппировать их по разным категориям. У каждого работника есть и свой уровень квалификации, который определяет его

профессиональную компетенцию.

1.2 Государственное регулирование трудовых отношений на предприятии

Отношения между работником и работодателем, основанные на личном выполнении работника определенных трудовых функций, за которые он получает плату, считаются трудовыми отношениями. Работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель должен обеспечивать условия труда, установленные трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором, местными нормативными актами и трудовым договором. В рамках трудовых отношений, работник выполняет работу по должности, соответствующей его профессии, специальности и квалификации, а также конкретного вида работы, порученной ему работодателем.

1. Андреева В.И. Кадровое делопроизводство. // «Справочник кадровика», 2008, №11
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2009. - 848 с.
3. Воробьева Е.В. Заработная плата (Настольная книга главного бухгалтера).. - М.: Эксмо, 2006
4. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебное пособие - 2-е издание доп. - М.: Финансы и статистика, 2001
5. Жуков, А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие / А.Л. Жуков. - М.: Издательство «МИК», 2003
6. Зайцев Г.Г. Управление персоналом. Учебное пособие/ СПб.: Издательство "Северо-Запад", 2008
7. Иван Мацкуляк, д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки РФ, президент фонда «Экономика». // «Экономика бизнеса», рубрика «Экономика предприятия», 2009, №09 (9275)
8. Кнорринг В.И. Наука, практика и искусство управления: изд. 2-е изм. и доп. М.: Норма, 2001
9. Кривенко Л.В. Качество труда: факторы роста.- Х.: Основа, 2006
10. Медведев А.М. Методы правового регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе экономического развития. Право и государство на рубеже тысячелетий // Межвузовский аспирантский сборник. М. Проспект. 2007
11. Николаева Е.Н. Управление персоналом. // «Справочник кадровика», 2008, №8
12. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 2007
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)) Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2008
14. Фальцман В. К., Давыдова Л. А. Основы управления предприятием: Учебник. - М.: ТЕИС, 2005
15. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С.В. Шекшня. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000
16. Экономика предприятия: Учебник/Под ред. О.И. Волкова. - М.: ИНФРА-М, 2006
17. Экономика предприятия: Учебник для вузов /Под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандера - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
18. Яковенко Е.Г., Христоролюбова Н.Е., Мостова В.Д. Экономика труда: Учебное пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 319 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/kursovaya-rabota/346856>