

*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/367703>

**Тип работы:** Реферат

**Предмет:** Экономика предприятия

Содержание

Введение 3

1. Кадры предприятия 5

2. Управление человеческими ресурсами 8

3. Производительность труда 11

Заключение 18

Список литературы 20

Актуальность темы данной работы в том, что именно от кадров зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода.

Управление персоналом концентрируется на определенных категориях административных человеческих ресурсов. Он включает в себя анализ работы, стратегическое кадровое планирование, служебную аттестацию и координацию вознаграждений. Это также включает в себя набор, проверку и ориентацию, и обучение новых сотрудников. Наконец, это включает в себя заработную плату, разрешение споров и другие обязанности по ведению учета.

Проблемы управления персоналом, как и многих других направлений менеджмента, являются сравнительно новыми для отечественной экономической науки, данные вопросы в теоретическом и практическом плане получили значительное освещение в целом ряде работ. Значительный вклад в исследования концептуальных вопросов науки управления персоналом внесли работы следующих ученых: Т.Ю. Базарова, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, Р.Д. Гетгарда, А.П. Егоршина, Б.Л. Еремина, В.Г. Игнатова, А.Я. Кибанова, А.А. Лобанова, Е.В. Маслова, Ю.Г. Одегова, А.И. Турчинова и др.

В странах с развитой рыночной экономикой проблемы управления персоналом относятся к числу приоритетных, и они находят освещение в работах Н.Дж. Аллен, И.Л. Голдштейн, М.М. Греллер, Д.Е. Гэст, К. Доннели, Дж. П. Дюберли, Дж.Н. Кливленд, Дж.Коттер и др.

Таким образом, кадры являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Человек приводит в движение материально-вещественные элементы, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Цель работы – рассмотреть кадры предприятия и производительность труда.

Задачи работы:

- рассмотреть понятие кадров предприятия;
- изучить особенности управление человеческими ресурсами;
- рассмотреть понятие и особенности производительности труда.

## 1. Кадры предприятия

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества подбора и эффективности использования которого во многом зависят результаты производственной деятельности предприятия. На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термины «кадры» и «персонал».

«Под кадрами предприятия принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия. В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные; руководители; специалисты; служащие. Перечисленные работники образуют (на производственных предприятиях) промышленно-производственный персонал (ППП)» .

Каждая категория работников в своем составе предусматривает ряд профессий, которые в свою очередь представлены группами специальностей. Внутри специальности работников можно разделить по уровню квалификации. Профессия — это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства.

Специальность — это вид деятельности в пределах данной профессии, которая имеет специфические особенности и требует от работников специальных знаний и навыков. 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.

Специалисты делятся по квалификационным категориям: специалист 1, 2, 3-й категории и без категории.

Руководители распределяются по структурам управления и звеньям управления. По структурам управления руководители подразделяются на линейные и функциональные, по звеньям управления - на высшего, среднего и низового звена.

Специалисты — это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами: инженеры, экономисты, бухгалтеры, юристы-консультанты и т.д. Служащие — это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: делопроизводители, кассиры, табельщики, учетчики и т.д.

Структурирование персонала организации осуществляется по следующим признакам: по признаку участия в производственном или управленческом процессе; профессиональная структура персонала; квалификационная структура персонала; половозрастная структура персонала; структура персонала по стажу; структура персонала по уровню образования.

«Оптимальная структура персонала организации позволяет работникам наиболее эффективно реализовывать свой трудовой потенциал. Трудовым потенциалом работника является совокупность физических и культурных качеств, которые определяют его возможность и границы участия в трудовой деятельности, достижение в определенных условиях заданных результатов и самосовершенствование в процессе трудовой деятельности» .

Вместе с тем, трудовой потенциал сотрудника нельзя расценивать как постоянную величину, он может, в зависимости от различных факторов, изменяться как большую, так и в меньшую сторону. По мере усвоения новых навыков и знаний в процессе трудовой деятельности накапливаются и созидательные способности работника. Однако, при ухудшении общего самочувствия, ужесточении условий труда, проявления различных факторов демотивации происходит обратный процесс. Исходя из этого, можно сделать вывод, что основная задача менеджмента заключается в том, чтобы способствовать максимальному развитию созидательных способностей работников, и, несмотря на различные неблагоприятные условия, снижать до минимального уровня воздействие факторов, снижающих данные способности, чтобы максимально полноценно использовать в деятельности организации все потенциальные возможности сотрудников.

## 2. Управление человеческими ресурсами

Управление человеческими ресурсами включает поощрительную оплату (индивидуальную и групповую), а также многие неоплачиваемые аспекты трудовых отношений, такие как согласование (наем и увольнение) и организация работы (например, команды, автономия).

УЧР охватывает широкий спектр деятельности. Основным направлением, на котором мы сосредоточимся, будут поощрения и организация труда. Стимулы включают системы вознаграждения (например, индивидуальные или групповые поощрения/условные выплаты), а также систему оценки, продвижения по службе и продвижения по службе. Под организацией работы подразумевается распределение прав принятия решений (автономия/децентрализация

. Андрианова, Н. В. Планирование производительности труда / Н. В. Андрианова, О. А. Назмеева // Молодой ученый. — 2015. — № 12 (92). — С. 379-380.

2. Енькова, М. А. Кадры предприятия и производительность труда / М. А. Енькова, Н. В. Андрианова // Молодой ученый. — 2015. — № 12 (92). — С. 415-417.

3. Плоц, О. А. Эффективность и производительность труда / О. А. Плоц // Молодой ученый. — 2017. — № 2 (136). — С. 478-480.

4. Седова, А. В. Мотивация и производительность труда: теория вопроса / А. В. Седова // Молодой ученый. — 2015. — № 16 (96). — С. 301-305.

5. Спиридонова, К. А. Взаимосвязь производительности труда и фонда заработной платы / К. А. Спиридонова // Молодой ученый. — 2015. — № 11.3 (91.3). — С. 71-74.

6. Тимарсуев, М. В. Производительность труда как основа эффективности / М. В. Тимарсуев // Молодой ученый. — 2015. — № 15.1 (95.1). — С. 17-19.

*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/367703>