

*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/kurosovaya-rabota/368943>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Экономика труда

Введение 3

I. Теоретические аспекты планирования потребности в трудовых ресурсах организации 5

1.1. Сущность, цели и задачи планирования потребности в персонале 5

1.2. Факторы и этапы кадрового планирования 11

1.3. Методы определения потребности в трудовых ресурсах 16

II. Анализ эффективности планирования потребности в персонале в ПАО «КАМАЗ» 22

2.1. Характеристика и анализ деятельности организации 22

2.2. Расчет плановых показателей трудовых ресурсов 24

2.3. Анализ основных показателей, характеризующих трудовые ресурсы предприятия 28

2.4. Разработка мероприятий по повышению эффективности планирования потребностей в трудовых ресурсах 32

Заключение 35

Библиографический список 36

Приложения 38

Введение

Определение потребности в трудовых ресурсах является актуальным для любого предприятия, так как от этого зависит эффективность и успешность его деятельности. Недостаток квалифицированных сотрудников может привести к снижению производительности и качества работы, а переизбыток может привести к излишним расходам на оплату труда. Кроме того, определение потребности в трудовых ресурсах помогает планировать бюджет и финансовые ресурсы организации, а также разрабатывать стратегии по найму, обучению и удержанию персонала.

В условиях быстро меняющейся экономической ситуации и конкурентной борьбы на рынке, определение потребности в трудовых ресурсах становится еще более важным для успешного развития организации. Современные разработки в области планирования трудовых ресурсов включают в себя использование информационных технологий и аналитических инструментов для более точного определения потребности в персонале и прогнозирования изменений на рынке труда. Например, многие компании используют системы управления персоналом, которые позволяют автоматизировать процессы найма, обучения и удержания сотрудников, а также анализировать данные о производительности и эффективности работы персонала. Другие инновационные подходы включают использование алгоритмов автоматизированной обработки для анализа данных о рынке труда и прогнозирования изменений в спросе на определенные профессии и навыки. Это позволяет компаниям более точно определять потребность в персонале и планировать свои бюджеты и стратегии по найму и обучению.

Также важным элементом современных разработок является учет социальных и экологических факторов при планировании трудовых ресурсов. Компании все чаще учитывают в своих стратегиях по найму и обучению такие факторы, как разнообразие и инклюзивность, экологическую ответственность и социальную ответственность бизнеса.

Цель работы заключается в теоретическом и практическом исследовании определения потребности в трудовых ресурсах предприятия и выработке рекомендаций, направленных на повышение эффективности кадрового планирования.

Задачи работы:

- исследование теоретических основ планирования потребности в трудовых ресурсах организации;
- проведение анализа основных показателей, характеризующих трудовые ресурсы предприятия;
- разработка мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов и оценка их эффективности.

Объект исследования – финансово-хозяйственная деятельность ПАО «КАМАЗ». Предмет исследования – потребность в трудовых ресурсах в ПАО «КАМАЗ».

Работа состоит из введения, основной части, поделенной на две главы, заключения, библиографического

списка и приложений.

## I. Теоретические аспекты планирования потребности в трудовых ресурсах организации

### 1.1. Сущность, цели и задачи планирования потребности в персонале

Наиболее важный и ценный ресурс функционирования любой организации – ее работники. Качество подбора персонала и эффективность его использования напрямую влияют на результаты деятельности предприятия.

К трудовым ресурсам в целом относится население страны, находящееся в трудоспособном и экономически активном возрасте. Для обозначения трудовых ресурсов на уровне организации, чаще всего используют понятия «персонал» или «кадры». Персонал – это совокупность физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с предприятием или организацией (юридическим лицом) .

Трудовые ресурсы предприятия, в зависимости от выполняемых функций, разделяются на производственно-промышленный персонал и персонал непромышленных подразделений (рисунок 1.1).

#### Рисунок 1.1 – Классификация трудовых ресурсов предприятия по функциям

Наименование должностей работников любого предприятия определяется по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) . ОКПДТР состоит из двух разделов: профессии рабочих и должности служащих.

В первом разделе ОКПДТР содержатся профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также профессии рабочих, права и обязанности которых предусмотрены в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отраслях экономики.

Второй раздел ОКПДТР (должности служащих) разработан на основе Единой номенклатуры должностей служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, действующих нормативных правовых актов и других нормативных документов по вопросам оплаты труда с учетом наименований должностей, применяемых в экономике.

ОКПДТР состоит из групп профессий и должностей, которые имеют свой уникальный код из пяти цифр. Например, код 22854 относится к профессии «Инженер-технолог» в отрасли «Машиностроение». ОКПДТР является важным инструментом для определения тарифных ставок и заработной платы работников, а также для определения требований к квалификации и опыту работы для различных профессий и должностей. Он может быть использован как работодателями, так и работниками для определения конкурентоспособной заработной платы и карьерных возможностей. ОКПДТР также может использоваться для разработки кадровой политики компании. Например, работодатель может использовать классификатор для создания иерархии должностей внутри компании, определения требований к квалификации и опыту работы для каждой должности, а также для определения тарифных ставок и заработной платы для каждой должности.

Классификация трудовых ресурсов предприятия по характеру трудовой деятельности представлена на рисунке 1.2.

#### Рисунок 1.2 – Классификация трудовых ресурсов предприятия по характеру трудовой деятельности

Соотношение руководителей, специалистов, служащих и рабочих, а также младшего обслуживающего персонала в общей их численности, выраженное в процентах, называется структурой кадров. Структура кадров также может определяться по возрасту, полу, уровню образования, стажу работы, квалификации и другим признакам.

Сущность планирования потребности в персонале в целом заключается в определении количества и квалификации необходимого персонала для достижения целей компании.

По мнению Н.А. Невской, планирование «это функция управления, с помощью которой руководство

направляет усилия и координирует действия всех членов общества на достижение общих целей» .

Т.Н. Бабич определяет планирование потребности в персонале как «определение количества и структуры работников, расчет текущей и дополнительной потребности, анализ использования кадров, оценку баланса рабочего времени и т.д.» .

Планирование является важным элементом управления персоналом и позволяет компании грамотно формировать бюджет и ресурсы на найм, обучение и удержание сотрудников.

Планирование потребности в персонале по мнению А.А. Шеуджен «необходимо для:

- формирования необходимого кадрового резерва с целью снижения издержек;
- обеспечения организации необходимым количеством и к нужному времени сотрудников с нужной квалификацией;
- для эффективного использования всего трудового времени рабочих кадров;
- для полного охвата всех знаний, навыков и умений уже нанятого персонала» .

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2001. – №1(ч.1). – Ст. 3.
2. Постановление Минтруда РФ от 21.01.2000 № 6 «Об утверждении Межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы, выполняемые на токарно-винторезных станках» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов «Кодекс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/1200121375?ysclid=li33z4ljev646084896>.
3. Бабич Т.Н., Вертакова Ю.В. Планирование на предприятии: учебник. – М.: КноРус, 2023. – 343 с.
4. Валишин Е.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебное пособие / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева. – М.: Русайнс, 2023. – 118 с.
5. Вукович Г.Г. Управление персоналом: теория и методика // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
6. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. – С. 50-53.
7. Герасимов Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
8. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
9. Иевлева Н.В., Гаврилова О.А. Экономика предприятий (курс лекций) [Электронный ресурс]: учебное пособие / ВПИ (филиал) ВолгГТУ. – Волжский, 2021. – Режим доступа: <http://lib.volpi.ru>.
10. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 156 с.
11. Либерман И.А. Планирование на предприятии: учебное пособие. – М.: РИОР : ИНФРА-М, 2019. – 205 с.
12. Невская Н.А. Макроэкономическое планирование и прогнозирование в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 310 с. – Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/514405>.
13. Общая информация // Официальный сайт ПАО «КАМАЗ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kamaz.ru/about/general-information/>.
14. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов – 2023 г. (ОКПДТР 2023) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://okpdr.ru/>.
15. Прогнозирование и планирование деятельности предприятия: учебное пособие / сост.: Ж.Н. Моисеенко; Донской ГАУ. – Персиановский: Донской ГАУ, 2019. – 154 с.
16. Шепелева Л.С. Экономика управления персоналом: учебное пособие. – М.: РТУ МИРЭА, 2022. – 123 с.
17. Шеуджен А.А. Современные аспекты планирования потребности в персонале организации // Научные известия. – 2020. – №20. – С. 42–46.

*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/368943>