Cодержание:

Введение­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3

1. Персонал предприятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_5

1.1. Количественная характеристика персонала \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_5

1.2. Состав и структура персонала предприятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_13

1.3. Производительность труда \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_15

1.4. Проблемы кадров \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20

2. Расчетная часть \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_26

2.1. Расчет себестоимости. Ценообразование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_26

2.2. Расчет и распределение прибыли\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_31

2.3. Капиталовложения в развитие производства. Снижение себестоимости 33

2.4. Срок окупаемости капитальных вложений. Хозрасчетный годовой экономический эффект\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_35

Заключение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_36

Список использованной литературы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_37

Введение

Для всех организаций – больших и малых, коммерческих и некоммерческих,

для любых предприятий управление людьми имеет важное значение. Без людей нет организации. Без нужных людей, без специалистов ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Несомненно, что управление людьми, т.е. трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

Создание производства мирового класса всегда связано с людьми, которые

работают на предприятии. Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют, конечно же, важную роль, но реализация всех возможностей, заложенных в новых методах управления, зависит уже от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

Компетентность требуется работнику, занимающемуся разработкой новых

изделий или оборудования, хотя бы потому, что создание новой хорошей техники требует, как минимум, знания того, как работает старые машины и оборудование. Но для предприятия, которое решило сегодня преуспеть в конкурентной борьбе, необходимо, чтобы каждый работник обладал весьма обширными знаниями.

В результате прогноза спроса и предложения на трудовые ресурсы любая

организация может выяснить число людей, в которых она нуждается, уровень их квалификации и расстановку кадров.

В итоге может быть разработана согласованная кадровая политика,

включающая системы набора, подготовки, совершенствования и оплаты кадров, а также политика отношений между администрацией и работниками. Этот стратегический план может быть разбит на конкретные программы использования трудовых ресурсов.

Чем больше численность, тем при прочих равных условиях больше объем

произведенной продукции.

Все выше сказанное обусловило актуальность представленной темы.

Целью работы является изучение влияния персонала предприятия на

производственные возможности предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

рассмотреть теоретические вопросы состава, структуры персонала предприятия, показатели движения и производительности труда и основные проблемы кадровой политики на предприятии.

Объектом исследования является персонал предприятия.

Предметом исследования является влияние персонала на

производительность труда и производственные возможности предприятия.

Представленная работа состоит из двух частей. В первой рассмотрены

теоретические вопросы влияния персонала предприятия на производительность и эффективность его работы. Во второй главе приведены расчеты себестоимости изделий А и Б, по заданному варианту. Рассчитана прибыль и ее распределение, а также срок окупаемости и хозрасчетный годовой экономический эффект.

При написании работы была использована информация как из учебников по

экономики предприятия и управлению персоналом предприятия, так и из периодических изданий (ЭКО, управление предприятием, Человек и труд и т.д).

**1. Персонал предприятия**

**1.1. Количественная характеристика персонала**

Персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

- списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его

внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на

определенную дату;

- среднесписочная численность работников предприятия и (или) его

внутренних подразделений за определенный период;

- удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий)

в общей численности работников предприятия;

- темпы роста (прироста) численности работников предприятия за

определенный период;

- средний разряд рабочих предприятия;

- удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное

образование в общей численности служащих и (или) работников

предприятия;

- средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов

предприятия;

- текучесть кадров;

- фондовооруженность труда работников и (или) рабочих на предприятии

и др.

Совокупность перечисленных и ряда других показателей может дать

представление о количественном, качественном и структурном состоянии персонала предприятия и тенденциях его изменения для целей управления персоналом, в том числе планирования, анализа и разработки мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Количественная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная явочная, и среднесписочная численность работников. Списочная численность работников предприятия - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность - это количество работников списочного состава,

явившихся на работу.

Для определения численности работников за определенный период

используется показатель среднесписочной численности. Он применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей.

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 количество календарных дней месяца. Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет работников списочного состава с учетом приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращение трудового договора.

Кроме численности работников количественная характеристика трудового

потенциала предприятия и его внутренних подразделений может быть

представлена и фондом ресурсов труда (Фрт) в человеко-днях или в человеко- часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников (Чсп) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Трв):

Фрт = Чсп \* Трв.

Формула расчета списочной численности рабочих

[pic], где

Тгод – планируемая годовая трудоемкость работ, выполненных рабочими

чел/час.

ФРВн – полный годовой фонд рабочего времени одного рабочего, час.

[pic]- коэффициент, учитывающий плановое увеличение норм выработки на

одного рабочего.

ФРВн = [Dкг – (Dв + Dn + Do)] · Tдн – (Dnв + Dnn + Dопв) · t сокр.

Dкг – количество календарных дней в году;

Dв – выходные дни;

Dп – праздничные дни;

Dо – дни отпуска;

Tдн – продолжительность рабочих смены в час;

Dnв – дни празд – выходные;

Dnn – дни предпраздничные;

Dопв – дни отпуска совпадающие с предпраздничными и предвыходными

днями, определяется как среднее величина по фактическим графикам отпусков на предприятии.

ФРВп = [Dкг – (Dв + Dn + Do + Dдо + Dб + Dго )] · Tдн – (Dnв + Dnn + Dопв) · t сокр.

Dдо – дни дополнительного отпуска;

Dб – дни пропущенные по болезни принятые средней величине по

фактически пропущенным дням по болезни за предыдущий период времени Dб ? 12 дней;

Dго – дни на выполнение государственных и общественных обязанностей

(вызов в милицию, военкомат).

**Расчёт потребности в персонале**

Определить необходимую численность рабочих и их профессиональный и

квалификационный состав позволяют: производственная программа, планируемый рост повышения производительности труда и структура работ.

Расчёт численности персонала может быть текущим или оперативным и

долговременным или перспективным.

Текущая потребность в персонале.

Общая потребность предприятия в кадрах А определяется как сумма:

А = Ч + ДП,

где Ч – базовая потребность в кадрах, определяемая объёмом

производства;

ДП – дополнительная потребность в кадрах.

Базовая потребность предприятия в кадрах Ч определяется по формуле:

Ч = ОП / В,

где ОП – объём производства;

В – выработка на одного работающего.

Более конкретные расчёты производятся отдельно по следующим категориям:

. рабочие – сдельщики (с учётом трудоёмкости продукции, фонда рабочего

времени, уровня выполнения норм)

. рабочие – повременщики (с учетом закрепленных зон и трудоемкости

работы, норм численности персонала, трудоемкости нормированных

заданий, фонда рабочего времени)

. ученики ( с учетом потребности в подготовке новых рабочих и плановых

сроков обучения)

. обслуживающий персонал (ориентируясь на типовые нормы и штатное

расписание)

. руководящий персонал (определяется исходя из норм управляемости).

Дополнительная потребность в кадрах ДП – это различие между общей

потребностью и наличием персонала на начало расчетного периода.

При расчете дополнительной потребности учитываются:

. развитие предприятия (научно обоснованное определение прироста

должностей в связи с увеличением производства)

ДП = Апл – Аб,

где Апл и Аб - общая потребность в специалистах в планируемый и

базовый периоды;

. частичная замена практиков, временно заменяющих должности специалистов

ДП = А пл S К в,

где К в – коэффициент выбытия специалистов (практика показывает, что

это 2- 2 % от общей численности в год);

. возмещение естественного выбытия работников, занимающих должности

специалистов и руководителей (оценка демографических показателей

кадрового состава, учет смертности …..)

. вакантные должности, исходя из утвержденных штатов, ожидаемого выбытия работников.

Долговременная потребность в специалистах.

Этот расчёт осуществляется при глубине планирования на период более

трёх лет.

При определении потребности в специалистах на перспективу и отсутствии

детальных планов развития отрасли и производства применяют метод расчета исходя из коэффициента насыщенности специалистами, который исчисляется отношением числа специалистов к объёму производства. С учетом показателя А

(потребность в специалистах) будет выглядеть следующим образом:

А = Ч р S K н,

где Ч р - среднесписочная численность работающих;

К н – нормативный коэффициент насыщенности специалистами.

**Планирование использования кадров**

Осуществляется посредством разработки плана замещения штатных

должностей.

Цель – по возможности целесообразное, то есть экономичное и

справедливое по отношению к человеку распределение потенциала рабочей силы между вакантными рабочими местами. Реализация планирования использования кадров должна обеспечить оптимальную степень удовлетворенности работополучателей своими рабочими местами в том случае, если были учтены их способности, умения, требования и мотивация.

При определении места работы в процессе планирования использования

кадров наряду с учетом квалификационных признаков следует принимать во внимание также психические и физические нагрузки на человека на том или ином рабочем месте, их соответствие возможностям человека, принимаемого на работу. Посредством такой конкретизации планирования использования рабочей силы можно будет избежать завышения и занижения требований, профессиональных заболеваний, и др..

Особые проблемы в планировании использования кадров возникают при

обеспечении занятости таких групп работающих, как молодежь, пожилые работники и люди с ограниченными физическими и психическими возможностями.

Эти категории работников особенно важно использовать в соответствии с их квалификацией и возможностями.

**Планирование обучения персонала**

Оно призвано использовать собственные производственные ресурсы

работающих без поиска новых высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда Планирование обучения должно учитывать:

- требуемое количество учеников;

- количество существующих работников, нуждающихся в обучении или переобучении;

- новые курсы или расходы на существующие.

Это качественная составная часть кадрового планирования. Она включает в

себя все усилия предприятий по сохранению соответствующего уровня знаний у трудового коллектива или же на повышение квалификационного уровня путем дополнительной подготовки.

Планирование роста квалификации кадров имеет большое значение в

процессе осуществления производственных мероприятий, которые касаются персонала. С одной стороны, оно позволяет использовать собственные резервы рабочей силы при одновременно более высокой степени успеха, чем это смогли бы обеспечить поиски новых кадров; с другой – дает отдельному работнику оптимальный шанс для самореализации.

**Планирование сокращения или высвобождения персонала**

Оно призвано показать:

. кого следует сократить, где и когда;

. шаги, которые необходимо предпринять чтобы помочь сокращенным работникам

найти новую работу;

. политику объявления о сокращения и выплаты выходных пособий;

. программу консультирования с профсоюзами или ассоциациями работников.

Причинами высвобождения кадров могут быть явления организационного,

экономического или технологического плана. Штаты могут сокращаться, если работников больше, чем это необходимо для новой рыночной ситуации. Причиной сокращения штатов могут быть также несоответствие работников занимаемым должностям, технический прогресс, уменьшающий затраты труда.

Планирование высвобождения персонала позволяет избежать передачи на

внешний рынок труда квалифицированных кадров и создание для этого персонала социальных трудностей. Данное направление деятельности по управлению персоналом до последнего времени практически не получило развития в отечественных организациях.

Планирование работы с увольняющимися сотрудниками базируется на

классификации видов увольнений. Критерием классификации выступает степень добровольности ухода работника из организации:

- по инициативе работника, то есть по собственному желанию,

- по инициативе работодателя или администрации,

- в связи с выходом на пенсию.

Результаты исследования показывают, что высвобождение работников только в том случае позволяет решить возникающие проблемы и дать ожидаемый эффект, если на предприятиях заранее планировали проведение этой работы и минимизацию возможных негативных последствий, связанных с высвобождением персонала.

Своевременные перемещения, переобучение, прекращение приема на работу в условиях ухода людей на пенсию и так далее являются средствами

осуществления политики на внутрифирменном рынке труда в рамках планирования сокращения персонала. Степень социальной напряженности при необходимости сокращения персонала может быть значительно уменьшена за счет использования разнообразных альтернативных решений. В качестве альтернативы сокращению штатов принято рассматривать сокращение рабочего времени (неполный рабочий день и т д.), перевод на другую работу, стимулирование увольнения по собственному желанию.

Смягчить проблему сокращения штатов помогает стратегическое

планирование штатов, то есть проведение соответствующей политики

привлечения подготовки, ротации квалифицированных кадров. Стратегическое планирование в этом случае предусматривает проведение компенсационных мероприятий в соответствии с резервом времени, что позволяет избегать более жестких мер по сокращению штатов.

Увольнение из организации вследствие ухода на пенсию характеризуется

рядом отличий. Оно может быть заранее спрогнозировано с достаточной точностью по времени. Это событие связано с существенными изменениями личной жизни. Отношения организации к пожилым сотрудникам являются мерилом уровня культуры управления и цивилизованности экономической системы.

**1.2. Состав и структура персонала предприятия**

Кадры - это совокупность работников различных профессионально -

квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого

предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Все работники предприятия подразделяются на промышленно-

производственный персонал (ППП) – лиц, непосредственно занятых в

производстве или его обслуживании, и непромышленный персонал – лиц, не имеющих отношения к выпуску продукции (производству). В расчетах численности и производительности труда учитывают только ППП. Общая численность ППП складывается из следующих категорий работников:

Рабочие – непосредственно воздействующие на предмет труда –

подразделяются на основных и вспомогательных.

ИТР – инженерно-технические работники – занимающиеся организационным, экономическим и техническим управлением предприятия.

Служащие – работники, выполняющие учетные, счетные или аналитические

работы, занимающиеся делопроизводством.

МОП – младший обслуживающий персонал.

Ученики – лица, проходящие обучение прямо на предприятии и находящиеся

в его штате.

Охрана – все виды охраны.

По действующему на сегодняшний день ГОСТу:

Под структурой ППП понимают процентный состав определенной категории работников в их общей численности.

При определении работников рассчитывают их явочное и списочное

количество.

Явочное количество работников – это необходимое для выполнения

производственной программы количество работников.

Списочное количество работников – это число работников, принятое на

предприятии и входящее в кадровый список (с учетом лиц, находящихся в командировках, отпусках, выполняющих государственные или общественные обязанности, отсутствующих по болезни и т.д.).

Количество рабочих рассчитывается по списочному и явочному количеству,

работников всех остальных категорий – только по списочному.

Численность НТР рассчитывается на основе плановой численности рабочих

и принятых норм управляемости. Численность специалистов и служащих определяется на основе штатного расписания. Численность МОП определяется на основе норм обслуживания. Численность учеников определяется в соответствии с планом подготовки кадров. Численность охраны определяется в зависимости от охраняемой территории, количества постов, сменности работы, криминальной обстановки. Общая численность ППП определяется как сумма численности всех

категорий работников.

**1.3. Производительность труда**

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии выражается в изменении производительности труда, результирующего показателя работы предприятия, в котором отражаются как положительные стороны работы, так и все его недостатки.

Производительность труда, характеризуя эффективность затрат труда в

материальном производстве, определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции. Различают производительность живого труда и производительность совокупного, общественного, труда.

Производительность живого труда определяется затратами рабочего времени

в данном производстве, на данном предприятии, а производительность

общественного труда — затратами живого и общественного труда. По мере научно-технического прогресса, совершенствования производства доля затрат общественного труда увеличивается, поскольку растет оснащенность работника все новыми средствами труда (от простейших машин до электронных комплексов). Однако основная тенденция в том, что абсолютная величина затрат как живого, так и общественного труда на единицу продукции сокращается. Именно в этом сущность повышения производительности общественного труда.

Уровень производительности труда характеризуется двумя показателями:

- выработкой продукции в единицу времени (прямой показатель);

- трудоемкостью изготовления продукции (обратный показатель).

Эти показатели выработки и трудоемкости могут быть представлены

следующими формулами:

b = В/Т; t = Т/В,

где b — выработка продукции в единицу времени;

t - трудоемкость изготовления продукции;

В — объем произведенной продукции, руб.;

Т — затраты живого труда на производство продукции, час.

Выработка продукции — наиболее распространенный и универсальный

показатель производительности труда. В зависимости от того, в каких

единицах измеряется объем продукции, различают определение выработки в натуральных показателях, а также показателях нормированного рабочего времени.

Наиболее наглядно производительность труда характеризует показатель

выработки продукции в натуральном выражении. Это такие единицы измерения, как тонны, метры, штуки и др., как правило, характерные для предприятий, выпускающих однородную продукцию.

Если предприятие или цех выпускает несколько видов или марок однородной

продукции, то выработка определяется в условных единицах. Показатель выработки продукции в денежном выражении применяется для определения производительности труда на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию.

При использовании нормированного рабочего времени выработка

определяется в нормо-часах, в основном на отдельных рабочих местах, в

бригадах, на участках, а также в цехах при выпуске разнородной и не

завершенной производством продукции, которую нельзя измерить ни в

натуральном, ни в денежном выражении.

Показатели выработки различаются также в зависимости от единицы

измерения рабочего времени. Выработка может быть определена на один отработанный человеко-час (часовая выработка), один отработанный человеко-день (дневная выработка), на одного среднесписочного рабочего в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка).

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; три большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемам производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации,

организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия. В зависимости от состава включаемых трудовых затрат различают:

- технологическую трудоемкость, включающую все затраты основных

рабочих, сдельщиков и повременщиков, tтех;

- трудоемкость обслуживания производства, включающую затраты труда

вспомогательных рабочих, tобс;

- производственную трудоемкость — затраты труда всех рабочих, как

основных, так и вспомогательных:

- трудоемкость управления производством, включающую затраты труда ИТР, служащих, обслуживающего персонала и охраны, tупр;

- полную трудоемкость, представляющую собой затраты труда всех

категорий промышленно-производственного персонала:

tпол = tтех +tобс + tупр

Важным этапом аналитической работы на предприятии является поиск

резервов производительности труда, разработка организационно-технических мероприятий по реализации этих резервов и непосредственное внедрение этих мероприятий. Под резервами роста производительности труда понимаются не использованные еще возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием техники и рабочей силы, сокращение рабочего времени, экономией сырья и материалов, рациональным использованием

оборудования. Внутрипроизводственные резервы включают резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения и использования рабочего времени, резервы совершенствования структуры кадров, резервы экономии предметов труда и резервы экономии средств труда.

В отечественной практике получила распространение следующая

классификация резервов повышения производительности труда.

1. Повышение технического уровня производства: механизация и

автоматизация производства; внедрение новых видов оборудования; внедрение новых технологических процессов; улучшение конструктивных свойств изделий; повышение качества сырья и новых конструктивных материалов.

2. Улучшение организации производства и труда: повышение норм и зон

обслуживания; уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы; упрощение структуры управления; механизация учетных и вычислительных работ; изменение рабочего периода; повышение уровня специализации производства.

3. Изменение внешних, природных условий: изменение горногеологических

условий добычи угля, нефти, руд, торфа; изменение содержания полезных веществ.

4. Структурные изменения в производстве: изменение удельных весов

отдельных видов продукции; изменение трудоемкости производственной программы; изменение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий; изменение удельного веса новой продукции.

Следует отметить, что показатель предельной производительности труда

относится к рыночной экономике, где труд выступает одним из факторов производства и существует рынок труда.

Отдельное предприятие, решая вопрос о том, какое количество рабочих ему

следует нанимать, должно определить цену спроса на труд, т. е. уровень

заработной платы. Цена же спроса на любой фактор производства и труд здесь не является исключением и зависит от его предельной производительности, т.е. от предельной производительности труда.

Предельная производительность труда — это приращение объема выпускаемой продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда при фиксированных остальных условиях.

Предельная производительность труда исчисляется исходя из предельного

продукта труда, под которым понимается прирост продукции, произведенной в результате найма еще одной дополнительной единицы труда. Следовательно, руководство предприятия, исходя из необходимости оптимизации всех привлекаемых ресурсов, будет применять или вытеснять труд, достигая уровня предельной производительности. И никто его не заставит поступать иначе, поскольку под угрозой оказываются интересы выживания предприятия в условиях конкурентной среды. В такой ситуации возникает проблема излишней рабочей силы, т.е. безработицы, неполной занятости. Проблема рационального использования рабочей силы становится одинаково важной как для руководителей предприятия, т. е. работодателей, так и для государственных органов управления, которые должны решать вопросы социальной защиты людей, временно оказавшихся безработными.

**1.4. Проблемы кадров**

Проблема занятости самодеятельного населения — важный вопрос рыночной экономики. Нас будут интересовать только аспекты, связанные с деятельностью конкретного предприятия. Переход на рыночную экономику в нашей стране потребовал изменения законодательной базы, изменений в статистических показателях. Появились новые, не характерные ранее для нашей экономики термины, такие, как "уровень безработицы", "продолжительность безработицы", "наемные работники", "работодатели", "экономически активное население" и т.д.

Появление новых законодательных актов: Закона "О занятости населения в

Российской Федерации", Закона "О несостоятельности (банкротстве)

предприятий", а также Положения, утвержденного СМ РФ "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения".

Какие же основные требования к руководству предприятия предъявляются со

стороны государственных органов?

1. Работодатели должны своевременно, не менее чем за три месяца,

представлять в органы государственной службы занятости населения и

соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях.

2. Не позднее, чем за два месяца работодатели обязаны сообщать по

определенной форме в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении конкретного работника.

3. Работодателям вменяется в обязанность при заключении коллективных

договоров предусмотреть:

- мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без

сокращения численности работников;

- предоставляемые им льготы и компенсации, высвобожденным работникам сверх установленных законодательством;

- порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

- гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий

высвобождаемых работников;

- обязательство по заключению с органами государственного страхования

или страховыми фирмами договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы;

- другие меры, способствующие социальной защищенности работников,

увольняемых при массовом высвобождении.

При кратковременном снижении объемов производства целесообразно

предусмотреть меры, позволяющие избежать сокращения численности работников, например:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие

места;

- перевод работников предприятия на режим неполного рабочего времени;

- предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы.

Весь этот комплекс мер преследует цель социально защитить временно

высвобождаемых работников, предоставить им возможность либо найти новую работу по прежней специальности, либо пройти курс переподготовки.

Получение статуса безработного — это новое явление в нашем обществе и

здесь важен целый ряд компенсационных мер, которые смогли бы снять психологический стресс у человека, который попал в эту ситуацию.

Хорошо подобранный трудовой коллектив — одна из основных задач

предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

Трудовые отношения — едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно-управленческие

преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Не зря сегодня западные специалисты рассматривают структуру предприятия как составляющую вещественного и человеческого капитала.

Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин и механизмов, которые практически не делают ошибок. Они включают также и людей, которые должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к выработке и реализации новых идей. Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических и производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным

камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение

эффективности работы предприятия являются:

- отбор и продвижение кадров;

- подготовка кадров и их непрерывное обучение;

- стабильность и гибкость состава работников;

- совершенствование материальной и моральной оценки труда работников.

Если оценивать человеческий капитал не как издержки, а как актив

предприятия, который надо грамотно использовать, то решение о принятии сотрудника на работу стоит больших денег. Традиционные принципы отбора уделяют слишком много внимания специализированным знаниям, которые быстро устаревают. И поэтому так мало внимания уделяется тем сотрудникам или кандидатам в сотрудники, кто способен постоянно учиться.

Существует два главных критерия отбора и продвижения работников:

- высокая профессиональная квалификация и способность к обучению;

- опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение

производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда — в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия, и если рабочий допустил ошибку, он должен расплачиваться за нее.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологически установки, мышление и шкала оценок. Необходимы новые подходы к формированию трудового коллектива предприятия.

Организация труда и управления коллективом предприятия включает:

- найм сотрудников в условиях неполной занятости;

- расстановку работников в соответствии со сложившейся системой

производства;

- распределение среди них обязанностей;

- подготовку и переподготовку кадров;

- стимулирование труда;

- совершенствование организации труда;

- заботу о работниках, оказавшихся излишними на данном предприятии по

самым разным причинам.

Трудовой коллектив адаптируется к сложившейся системе производственных процессов.

Структура производственного процесса должна базироваться на научных

принципах организации труда, которые предполагают:

- углубление разделения труда и улучшение кооперации труда на основе

целесообразного расчленения производственного процесса;

- рациональные подбор профессионально-квалифицированного состава

рабочих и их расстановку;

- совершенствование трудовых процессов путем разработки и внедрения

наиболее рациональных методов и приемов труда;

- улучшение обслуживания рабочих мест на основе четкого

регламентирования каждой функции обслуживания;

- внедрение эффективных форм коллективной работы, развития

многоагрегатного обслуживания и совмещения профессий;

- совершенствование нормирования труда на основе использования

резервов, снижения затрат труда и наиболее рациональных режимов работы оборудования;

- организацию и проведение систематического производственного

инструктажа — повышение квалификации рабочих, обмена опытом и распространения передовых методов труда;

- создание наиболее благоприятных в санитарно-гигиеническом,

психофизиологическом, эстетическом отношениях условий труда и безопасности работы, введение рациональных графиков работы, режимов труда и отдыха на производстве.

Обобщающими показателями реализации этих принципов служат:

- рост производительности труда;

- удовлетворение состоянием санитарно-гигиенических и

психофизиологических условий труда;

- удовлетворение содержательностью труда и его привлекательностью.

Найм сотрудников в условиях рыночной экономики предполагает поддержание постоянных связей с учебными заведениями, использование при приеме на работу системы заявок и рекомендаций, проведение экзаменов и собеседований, оценку рекомендаций и отзывов и установление испытательного срока. Основные источники пополнения кадров на предприятии — все виды учебных заведений, предприятия с аналогичными профессиями, биржа труда.

Наибольшее распространение получили следующие формы разделения труда:

технологическая — по видам работ, профессиям и специальностям;

пооперационная — по отдельным видам операций технологического процесса; по функциям выполняемых работ — основных, вспомогательных, подсобных; по квалификации.

При подборе кадров важное значение имеет трудовой договор или контракт.

Это непосредственное соглашение между предпринимателем и человеком, поступающим на работу, конкретная система найма, которая широко распространена за рубежом и находит все большее применение в отечественной практике. В трудовом договоре оговариваются: трудовая функция, место работы, должностные обязанности, квалификация, специальность, название должности, размер заработной платы и время начала работы. По срокам трудовые договоры различаются — не более трех лет, на время выполнения определенной работы или на неопределенный срок.

В отличие от трудового договора договор подряда предполагает выполнение

работы по заданию предприятия за обусловленную в договоре цену. Оплата производится по конечному результату независимо от количества и качества затраченного труда.

**2. Расчетная часть**

**2.1. Расчет себестоимости**

Себестоимость детали слагается из затрат на основные материалы за

вычетом возвратных отходов, прямой и дополнительной заработной платы производственных рабочих, отчислений на социальное страхование, расходов связанных с обслуживанием оборудования и цеховых расходов.

Косвенные расходы в цехе подразделяются на расходы связанные с обслуживанием и эксплуатацией оборудования и цеховые расходы. К первым относятся затраты на амортизацию, текущий ремонт производственного и подъемно-транспортного оборудования, энергию на технологические цели, вспомогательные материалы и пр.расходы, перечисленные в смете расходы на содержание и эксплуатацию оборудования . К цеховым расходам относятся затраты по обслуживанию и управлению цехом, участком

После составления сметы определяют проценты косвенных расходов.

Исходные данные для курсовой работы

|Показатели |Изд. |В-9 |

|1.Затраты на изготовление продукции в |А |1370 |

|1 квартале: Выпуск шт. |Б |2200 |

|Норма расхода: Металла т/шт. |А |0,3 |

| |Б |0,21 |

|Топливо т/шт. |А |0,04 |

| |Б |0,017 |

|Электроэнергии кВт/шт. |А |720 |

| |Б |520 |

|Сдельные расценки тыс. руб./шт. |А |96 |

| |Б |64 |

|Рентабельность к себестоимости, % |А |40 |

| |Б |31 |

Потребление и продажа материальных ресурсов.

|покупка металла количество тонн |620 |

|цена приобретения в руб. |4600 |

|Эл. энергия количество в млн. кВт/ч. |2,5 |

|цена приобретения |0,9 |

|продажа ресурсов металл количество тонн |300 |

|цена продажи металла |4850 |

|Топливо количество приобретенного топлива |50 |

|Цена приобретения топлива |1150 |

Состояние основных фондов.

|Стоимость зданий и сооружений в млн. руб. |3,3 |

|Стоимость оборудования в млн. руб. |3,9 |

|Нормы амортизационных отчислений в % | |

|Здания |5 |

|Оборудование |15 |

Финансовые показатели.

|Ставка НДС |20 |

|Прочие расходы, включаемые в себестоимость |94 |

|Численность работников |130 |

|Среднемесячная з/п плата 1 работника в руб. |2900 |

|Отчисления з/п во внебюджетные фонды % |38,5 |

|Доход от сдачи помещений в аренду (ежемесячная) |31 |

|Налоги из прибыли за квартал |92 |

|Дивиденды по ценным бумагам и банк. депозиты |80 |

|Ставка налога на прибыль % |24 |

|Ставка налога на доход по ценным бумагам |15 |

|Экономические санкции за квартал в тыс. руб. |46 |

Вся сумма амортизационных отчислений и 40% чистой прибыли направлены на развитие производства.

В результате внедрения мероприятий НТП со второго полугодия нормы

расхода металла снизились на 7% при повышении цен на металл на 4%;

квартальный объем производства и соответственно производительность труда повысилась на 1,3 раза без увеличения численности работников, заработная плата производственных рабочих возросла на 5%, условно-постоянные расходы - на 4%.

1. Составляем смету затрат на производства и реализацию продукции.

Таблица 2.1 Смета затрат на производства и реализацию продукции.

|Экономические элементы|Цена |Цена без |Израсходовано |Итого |

|затрат |приобретения |НДС | | |

|Металл |4600 |3833 |620 |2376666,7 |

|Топливо |1150 |958 |50 |47916,7 |

|Эл. энергия |0,9 |0,75 |2500000 |1875000 |

|Заработная плата |130 · 2900 · 3кв = |1131000 |

|Отчисления от з/п |1131000 · 0,385 = |435435 |

|Амортизация здания |3300000 · 0,05 · 3мес /12 = |41250 |

|Амортизация |3900000 · 0,15 · 3мес /12 = |146250 |

|оборудования | | |

|Прочие расходы | |94000 |

|Итого | |6147518,4 |

2. Составляем калькуляцию

Таблица 2.2. Калькуляция себестоимости изделия А

|Калькуляция статей|Норма |Цена без НДС |Затраты на ед.|Затраты на |

|расхода |расхода | |продукции |весь выпуск |

|Металл на технич. |0,3 |3833 |1150 |1575500 |

|нужды | | | | |

|Топливо |0,04 |958 |38,32 |52498,4 |

|Эл. энергия |720 |0,75 |540 |739800 |

|З/п производст. | | |96 |131520 |

|работникам | | | | |

|Отчисления от з/п | | |37 |50690 |

|Итого переменных | | |1861,32 |2550008,4 |

|расходов | | | | |

|Накладные расходы | | |258,44 |354068,2 |

|Полная | | |2119,76 |2904076,6 |

|себестоимость | | | | |

Таблица 2.3. Калькуляция себестоимости изделия Б

|Калькуляция статей|Норма |Цена без |Затраты на |Затраты на|Итого А+Б |

|расхода |расхода |НДС |ед. |весь | |

| | | |продукции |выпуск | |

|Металл на технич. |0,21 |3833 |805 |1771000 |3346500 |

|нужды | | | | | |

|Топливо |0,017 |958 |16,3 |35860 |88358,4 |

|Эл. энергия |520 |0,75 |390 |858000 |1597800 |

|З/п производст. | | |64 |140800 |272320 |

|работникам | | | | | |

|Отчисления от з/п | | |24,64 |54208 |104898 |

|Итого переменных | | |1299,94 |2859868 |5409876,4 |

|расходов | | | | | |

|Накладные расходы | | |174,35 |383573,8 |737642 |

|Полная | | |1474,29 |3243441,8 |6147518,4 |

|себестоимость | | | | | |

?общ = 6147518,4 - 5409876,4 = 737642 руб.

?з/п по изд.А = [pic]

?з/п по изд.Б = [pic]

А = 737642 · 0,48 = 354068,2

Б = 737642 · 0,52 = 383573,8

**Ценообразование**

1. Оптовая цена

Оптовая цена изготовителя рассчитывается по формуле:

[pic] ; руб.

где, Цо - оптовая цена, руб.

С - Полная себестоимость изделия, руб.

R - Рентабельность изделия, %.

В курсовой работе рентабельность изделия принять 25%

Оптовая цена изделия А:

[pic]

Оптовая цена изделия Б:

[pic]

2. Отпускная цена

Отпускная цена рассчитывается по формуле:

[pic], руб

Отпускная цена изделии А:

[pic]

Отпускная цена изделии Б:

[pic]

3. Объем реализации в оптовых ценах

Vр = ЦоА · VА + ЦоБ · VБ = 2967,66 · 1370 + 1931,32 · 2200 = 8314598,2

руб.

**2.2. Расчет прибыли**

Балансовая прибыль рассчитывается по формуле:

ПБ = ПР +ПВНР, [7, c.368]

где, ПБ - балансовая прибыль, руб.

ПР - прибыль от реализационной деятельности, руб.

ПВНР - прибыль от внереализованной деятельности, руб.

Прибыль от реализационной деятельности рассчитывается по формуле:

ПР = Пп + Пк

где, Пп – прибыль от основной деятельности

Пк – прибыль по коммерческой деятельности

Пп = Vр – С

[pic]

Yп – объем продажи в натуральном выражении

Пк = 31000 руб.

Пп = 2167079,8 руб.

ПВНР = ПА + Пб

где, ПА – прибыль от сданного в аренду имущества

Пб – прибыль по ценным бумагам

[pic]

ПВНР = 77500 + 80000 = 157500 руб.

ПБ = 2355579,8 руб.

**Распределение прибыли**

Из балансовой прибыли исключаются доходы от сдачи в аренду и других

видов использования имущества, а также прибыль от посреднических операций и сделок, расчет налога по которым осуществляется в ином порядке. Доходы юридических лиц по государственным облигациям и другим государственным ценным бумагам, а также от оказания услуг по их размещению исключаются из валовой прибыли, т.к. вообще не подлежат обложению налогом. После всех корректировок балансовой прибыли остается налогооблагаемая прибыль, с которой уплачивается налог на прибыль.

Налогооблагаемая прибыль рассчитывается по формуле:

ПН = ПБ - НВ, руб.

где, ПН- налогооблагаемая прибыль, руб.

ПБ - балансовая прибыль, руб.

НВ – налоги выплачиваемые из прибыли, руб.

ПН = 2355579,8– 92000 = 2263579,8 руб.

Налог на доход по ценным бумагам = 80000 · 15/100 = 12000 руб.

Налог на прибыль по основной деятельности и от аренды = (2263579,8 –

80000) · 24/100 = 524059,15 руб.

Прибыль оставшаяся в распоряжении предприятия = 2263579,8 – 12000 –

524059,15 = 1727520,65 руб.

Чистая прибыль ПЧ = 1727520,65 – 46000 = 1681520,65 руб.

**2.3. Капиталовложения в развитее производства**

Это сумма амортизационных отчислений 40% чистой прибыли

(41250 + 146250) + 1681520,65 · 40/100 = 860108,26 руб.

**Снижение себестоимости**

В результате внедрения мероприятий НТП со второго полугодия нормы

расхода металла снизились на 7% при повышении цен на металл на 4%;

квартальный объем производства и соответственно производительность труда

повысилась на 1,3 раза без увеличения численности работников, заработная

плата производственных рабочих возросла на 5%, условно-постоянные расходы -

на 4%.

Итак, норма расхода металла для изделия А:

% ? С = (1 – 1, 04 · 0,93) · 1150/2119,76 · 100 = 1,78

где 1,04 – повышение цен на металл

0,93 = (100 % - 7 %)

Экономия по заработной плате и отчисления

% ? С = (1 – 1,05/1,3) · (96 +37)/ 2119,76 · 100 = 1,2

1,05 – з/п возросла на 5% в условиях на 1,3 раза повысилась

производительность труда.

37 – отчисления

2119,76 – полная себестоимость изд. А на единицу продукции

Экономия по условно постоянным расходам.

% ? С = (1 – 1,04/1,3) · 258,44/ 2119,76 · 100 = 2,44

Итого по изделию А % ? С = 1,78 + 1,2 + 2,44 = 5,42

В стоимостном выражении СА = 2119,76· 5,42/100 = 114,89 руб.

Норма расхода металла для изделия Б:

% ? С = (1 – 1, 04 · 0,93) · 805/1474,29 · 100 = 1,79

где 1,04 – повышение цен на металл

0,93 = (100 % - 7 %)

Экономия по заработной плате и отчисления

% ? С = (1 – 1,05/1,3) · (64 +24,64)/ 1474,29· 100 = 1,16

1,05 – з/п возросла на 5% в условиях на 1,3 раза повысилась

производительность труда.

Экономия по условно постоянным расходам.

% ? С = (1 – 1,04/1,3) · 174,35/ 1474,29 · 100 = 2,37

Итого по изделию Б % ? С = 1,79 + 1,16 + 2,37 = 5,32

В стоимостном выражении СБ = 1474,29 · 5,32/100 = 78,4 руб.

Экономия за второе полугодие составит

(СА · VА + СБ · VБ) · 2 = (114,89 · 1370 + 78,4 · 2200) · 2 = 3492946

руб.

**2.4. Срок окупаемости капитальных вложений**

Срок окупаемости капитальных вложений рассчитывается по формуле:

[pic], лет [3, c. 282]

где, ТР - расчетный срок окупаемости капитальных вложений, лет.

К - сумма капитальных вложений (стоимость оборудования + стоимость

здания участка), руб.

Эгод - годовая экономия от снижения себестоимости продукции, руб.

[pic]

ТР < ТН = 6,2 года

Значит, мероприятие по снижению себестоимости продукции можно считать

достаточной эффективным.

**Хозрасчетный годовой экономический эффект**

Хозрасчетный годовой экономический эффект определяется по формуле:

ЭК = Э - ЕН · К

где Э – годовая экономия;

ЕН – нормативный коэффициент экономической эффективности

ЕН = 0,33;

К – капиталовложения.

ЭК = 3492946 - 0,33 · 860108,26 = 3209110,27 рублей

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях рынка выросли требования. В деятельности управления

возникла новая информационная технология, появилась необходимость создания системы управления персоналий с более широкими функциями.

Меняющаяся хозяйственная среда ставит и опытных руководителей

предприятий перед необходимостью по-иному строить свои отношения с персоналом и управлять им, просчитывая все будущие шаги.

Руководителю необходимо знать, как решать проблемы, как умело и уместно

использовать соответствующие технологии и методы управления персоналом. И если умелость подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то под уместностью понимают адекватность используемого метода ситуации в организации. В этом смысле известные на сегодня методы, технологии и процедуры управления персоналом могут быть объединены в три подгруппы: методы формирования кадрового состава, методы поддержания работоспособности персонала, методы оптимизации кадрового потенциала и реорганизации.

Управление персоналом должно осуществляться через согласование целей

между сотрудниками и руководителем. Однозначные и ясные цели, которые по возможности должны обсуждаться и согласовываться с сотрудниками при составлении планов их деятельности, учет способностей сотрудников при утверждении рабочих целей, объяснений связи между целями работника, целями подразделений и целями предприятия в целом.

Роль и цели управления находятся в тесной связи между собой. Роль

руководителя, занимающего определенную должность, представляет набор определенных поведенческих правил, меру его влияния и степень участия в целенаправленной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Апенько С., Эффективность системы оценки персонала // Человек и

труд, 2003, № 10.- с.73-75

2. Бухалков М., Эффективная занятость персонала как фактор роста

продуктивности труда: В том числе о типах безработицу //Человек и

труд,2001, № 10.- с.51-53.

3. Волков О., Девяткина О., Экономика предприятия. Учебник для вузов

– М.: ИНФРА – М 2003.

4. Кибанов А.Я, Дуракова И. Б. «Управление персоналом организации».

Москва, 2003 г.

5. Основы управления персоналом. ( Под ред. Генкина Б.М.), М., 2002;

6. Раицкий К.А., Экономика предприятия Учебник для вузов.- М.: Изд.

торг. корпорация "Дашков и К" 2002.- 1012с.

7. Свешников Н., Профессиональное развитие персонала - залог

стабильности предприятия //Человек и труд, 2003, № 10.- с.66-68, На примере предприятий.

8. Троць Л., К вопросу об оценке труда персонала предприятия //Человек

и труд, 2003, № 5.- с.48-49.

9. Трусова Е.Э., Быстро и качественно решить проблему подбора

персонала сегодня - значит, завтра успешно решать кадровые проблемы о

нетрадиционных методах оценки и подбора персонала.- //Управление

персоналом, 2003, № 8.- с.20-22

10. Управление персоналом организации. Под. ред д.э.н. профессора А. Я.

Кибанова – М.: Инфра – М 2003.

11. Экономика предприятия Учебник для вузов. Под ред.А.Е.Карлика,

М.Л.Мухпальтер.- М.: Инфра-М 2001.- 432с.

12. Экономика предприятия (фирмы) Учебник, Под ред. О. Волкова,

О.Девяткина,- М.: ИНФГА-М 2003.- 601с.

13. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Проф. О. И. Волкова. –

М.,2000