

## Практическое занятие №36

Группа 4 ЭМ-117

Дата 30.11.20

Дисциплина «Энергоменеджмент» учебная практика

Преподаватель Естемесов Т.Н.

Тема занятия Кадровая политика и принципы ее группировки

Задание Ответить на вопросы

1. Объясните понятие «кадры».
2. Организация труда и классификация трудовых ресурсов на предприятии?

Кадры (трудовые ресурсы) организации - совокупность работников различных профессионально квалификационных групп, занятых в организации и входящих в ее списочный состав.

В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и неосновной деятельностью.

Трудовые ресурсы организации включают:

1. Промышленно-производственный персонал (ППП) - работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием:

- рабочие - работники организации, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг:

а) основные - непосредственно связаны с производством продукции;

б) вспомогательные - связаны с обслуживанием производства;

- руководители - осуществляют организацию и руководство производственным процессом:

а) линейные - возглавляют коллективы производственных подразделений;

б) функциональные - возглавляют коллективы функциональных отделов и служб.

Кроме того, по уровню руководства руководители могут быть:

а) низового звена - мастера, прорабы, начальники небольших цехов;

б) среднего звена - директора организаций, начальники крупных цехов;

в) высшего звена - руководители финансово-промышленных групп, крупных объединений, ведомств и т. д.;

- специалисты - бухгалтеры, экономисты, механики, психологи, технологи и т. д.;

- служащие - агенты по снабжению, табельщики, секретари и прочие сотрудники, выполняющие финансово-расчетные и снабженческо-сбытовые функции.

2. Непромышленный персонал - работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием (ЖКХ, социально-культурная сфера и т. д.)

Профессионально-квалификационная структура кадров складывается из профессионального и квалификационного разделения труда. Под профессией подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий специальных теоретических знаний и практических навыков. Специальность - вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Квалификация работ определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого работником конкретного вида работы. Соответствие его способностей, физических и психических качеств той или иной профессии означает профессиональную пригодность работника.

Состояние кадров в организации определяется в динамике с использованием следующих показателей: коэффициент численности основных рабочих, коэффициент выбытия кадров, коэффициент приема кадров, коэффициент стабильности кадров

Расстановка рабочих и распределение среди них обязанностей основаны на сложившейся системе 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.

Структура производственного процесса должна базироваться на следующих научных принципах организации труда: разделении труда и кооперации на основе целесообразного расчленения производственного процесса; рациональном подборе и расстановке профессионально-квалификационного состава работников; совершенствовании трудовых процессов с использованием более рациональных методов и приемов труда; совершенствовании нормирования труда на основе использования резервов, снижения затрат труда и наиболее рациональных режимов работы оборудования и т. д.

Существует два главных критерия отбора и продвижения работников по служебной лестнице: высокая профессиональная квалификация; опыт общения и готовность к сотрудничеству. Наиболее важным является первый, поэтому своевременное обучение кадров и повышение их квалификации позволяет повысить эффективность производства

Нормирование труда в энергетике имеет ряд особенностей, связанных со спецификой отрасли. Так, нормы выработки и времени могут использоваться только в энергоремонтном производстве и неприменимы в основной деятельности энергетиков при производстве различных видов энергии и энергоносителей и снабжении ими потребителей, поскольку объем энергетического производства зависит только от потребителей.

Наиболее употребительны в энергетике нормы обслуживания и нормы численности. Однако и здесь возникают сложности, так как при многообразии энергетического оборудования трудно оценить, сколько и

какое оборудование должен обслуживать один человек. Для этого применяются условные единицы: единица ремонтосложности энергооборудования, с помощью которой оценивается практически любое оборудование; либо чел.-ч. или нормо-ч. для обслуживания соответствующих видов энергетического оборудования. Для установления трудовых норм выработан ряд приемов и методов, получивших распространение в отечественной науке и практике. Некоторые из них, наиболее трудоемкие и методически сложные, применяются только исследовательскими организациями, выполняющими работу по заказам предприятий. Многие могут применяться непосредственно работниками производственных предприятий – сотрудниками отделов труда и зарплаты.

На практике используются такие методы нормирования труда:

- хронометраж и самохронометраж рабочего времени, при котором устанавливаются фактические трудозатраты на проведение различных трудовых операций, связанных с выпуском продукции или выполнением работы (хронометраж применяется как рабочий прием и в других методах нормирования);

- экспериментальный метод, когда нормы разрабатываются при проведении специальных испытаний, которым добровольно подвергаются отдельные работники;

- метод моментных наблюдений, состоящий в периодических записях о характере выполняемых работ в каком-либо трудовом коллективе (бригаде, отделе и т.п.) и последующей специальной обработке этих наблюдений, в результате чего устанавливаются нормы трудозатрат на выполнение определенных работ;

- метод нормирования по элементам движений, представляющий собой сравнение фактического времени на выполнение отдельных движений (поднял руку, повернулся, нагнулся и т.д.) с временем усредненным, с учетом физиологических возможностей человека.

Есть и другие, менее распространенные, методы нормирования трудовых процессов, которые применяются специализированными организациями, впоследствии публикуящими результаты своих исследований и практические рекомендации.