

Кадровая политика и принципы ее группировки

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

- 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 норма-ч. для обслуживания соответствующих видов энергетического оборудования

- 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;