|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Расчет дополнительной потребности в кадрах**  Дополнительная потребность в рабочей силе складывается из прироста общей численности и замены выбывающих по уважительным причинам (уход на пенсию, в армию, на учебу и т.д.).  Если запланированный рост объемов производства превышает рост производительности труда, то абсолютный прирост численности рабочих определяется как разница в среднесписочной численности рабочих в плановом и текущем году. Размер замены убыли рабочих и других работников исчисляется в процентах к их списочному числу на основании анализа отчетных данных с учетом особенностей планируемого периода.  Дополнительная потребность в рабочих определяется поквартально, т.к. рост объемов производства может быть неравномерным по периодам и неравномерной может быть убыль рабочих по таким причинам, как уход в армию, на учебу. При расчете дополнительной потребности в работниках необходимо учитывать текучесть кадров. Но при этом надо выяснить причины текучести и разработать меры по ее снижению и сокращению потерь рабочего времени в связи с нарушениями трудовой дисциплины.  В соответствии с расчетом дополнительной потребности составляется план пополнения предприятия рабочими кадрами за счет следующих источников: подготовка в системе профессионально-технического обучения; подготовка и переподготовка на производстве; набор рабочей силы со стороны.  На основе определения дополнительной потребности разрабатывается балансовый расчет потребности рабочих и их подготовка по профессиям, специальностям и уровню квалификации. Как и все балансы, он состоит из двух частей: в первой указывается общая и дополнительная потребность в кадрах, во второй – источники удовлетворения этой потребности. Баланс рабочей силы составляется в физических лицах, а все экономические расчеты ведутся в среднесписочном исчислении. На основании составления частных балансов строится итоговый плановый баланс квалифицированных рабочих (табл. 3). Аналогично строится баланс специалистов с той лишь разницей, что среди источников пополнения предприятия специалистами выделяются институты (университеты) и техникумы (колледжи). Расчет дополнительной потребности в специалистах включает три основных элемента: научно обоснованное определение прироста должностей, замещаемых специалистами в связи с расширением производства; частичную замену практиков, занимающих должности специалистов с высшим и средним специальным образованием; возмещение естественного выбытия работников, занимающих должности специалистов и руководителей.  Таблица 1. Принципиальная схема планового баланса рабочих   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Профессии | Численность | | Дополни­тельная по­требность на изменение объема про­изводства и уровня про­изводитель­ности труда гр. 3 – гр. 2 | Дополнительная  потребность | | Общая допол­нитель­ная по­треб­ность в рабочих (гр.4 +  + гр.5 +  + гр.6) | Источники удовле­творения потреб­ности в рабочих | | | | на на­чало пла­ново­го пери­ода | на конец пла­ново­го пери­ода | | на замену выбывших по уважи­тельным причинам1 | в связи с теку­че­стью | Под­го­тов­ка в ПТУ | Пере­подго­товка собст­венных рабочих | На­бор со сто­ро­ны2 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   1 В связи с выходом на пенсию, призывом на военную службу, выбытием на учебу и т.п.  2 Решение о наборе со стороны принимается после оценки собственных источников удовлетворения потребности в рабочей силе и подготовки кадров в системе профтехобразования (гр. 10 = гр. 7 – гр. 8 – гр. 9).  После разработки балансов как этапа формирования трудового потенциала и выработки кадровой политики начинается ее реализация: комплектование кадров, адаптация имеющейся рабочей силы к потребностям производства, что предполагает учет многих моментов экономического и социально-психологического характера. |