Выполнить конспект лекции и отправить на почту [dma@apt29.ru](mailto:dma@apt29.ru).

ОТПРАВЛЕНЫ МНЕ НА ПОЧТУ В ТЕЧЕНИИ ДНЯ ДО 18-00.

Трудовые ресурсы. Оплата труда на предприятии предпринимательского типа.

1. Структура персонала предпринимательской фирмы
2. Процесс управления персоналом в ПД
3. Основные положения об оплате труда на предприятии предпринимательского типа

**Тема 5. Трудовые ресурсы и оплата труда**

Используемая на предприятие рабочая сила называется кадрами предприятия. Именно кадры играют основную роль в производственном процессе, именно от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом. Поэтому на каждом предприятии должна разрабатываться и осуществляться кадровая политика, которая должна быть направлена на достижение следующих целей:

- создание здорового и работоспособного коллектива;

- повышение уровня квалификации работников предприятия;

- создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации;

- создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства.

Кадровая политика на предприятии включает в себя:

- отбор и продвижение кадров;

- подготовку кадров и их непрерывное обучение;

- найм работников в условиях неполной занятости;

- расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства;

- стимулирование труда;

- совершенствование организации труда;

- создание благоприятных условий труда для работников предприятия и др.

Для анализа, планирования, учета и управления персоналом все работники предприятия классифицируются по ряду признаков. В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятия делится на две категории: промышленно-производственный персонал (ППП) и непромышленный.

К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием.

К непромышленному персоналу относятся работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием. В основном это работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и врачебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.

В свою очередь, промышленно-производственный персонал в зависимости от выполняемых им функций классифицируется на следующие категории: рабочие; руководители; специалисты; служащие.

К рабочим относятся работники предприятия, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие, в свою очередь, подразделяются на основных в вспомогательных. Косновным относятся рабочие, которые непосредственно связаны с производством продукции, квспомогательным — обслуживанием производства. Это деление чисто условное, и на практике иногда их трудно разграничить.

К специалистам на предприятии относятся: бухгалтеры, экономисты, техники, механики, психологи, социологи, художники, товароведы, технологи и др.

К служащим на предприятии относятся: агенты по снабжению, машинистки, секретари-машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы и др.

Кроме общепринятой классификации ППП по категориям существуют классификации и внутри каждой категории. Например,руководителей на производстве в зависимости от возглавляемых ими коллективов принято подразделять на линейных и функциональных. Клинейным относятся руководители, возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, объединений, отраслей, и их заместители; кфункциональным— руководители, возглавляющие коллективы функциональных служб (отделов, управлений), и их заместители.

Эффективность использования рабочей силы на предприятии в определенной мере зависит и от структуры кадров предприятия — состава кадров по категориям и их доли в общей численности.

На структуру ППП влияют следующие факторы:

- уровень механизации и автоматизации производства;

- тип производства (единичный, мелкосерийный, крупносерийный, массовый);

- размеры предприятия;

- организационно-правовая форма хозяйствования;

- сложность и наукоемкость выпускаемой продукции;

- отраслевая принадлежность предприятия и др.

Кадровая политика на предприятии должна быть направлена на оптимальное сочетание категорий ППП.

Процесс управления персоналом требует, чтобы на каждом предприятии определялась и анализировалась структура ППП по половому и возрастному составу, а также по уровню квалификации. Это необходимо для того, чтобы своевременно готовить замену кадров, а также для достижения наиболее приемлемой для предприятия структуры кадров по половому и возрастному составу, по уровню квалификации.

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия характеризуется производительностью труда.

Для измерения производительности труда, эффективности использования трудовых ресурсов в промышленности используются два основных показателя: выработка и трудоемкость.

Выработка измеряется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего в год (квартал, месяц). Это наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда.

Различают три метода определения выработки: натуральный, стоимостный (денежный) и трудовой.

Выработка в натуральном илистоимостном выраженииопределяется по формуле:

Выработка = (10)

Наиболее наглядно и объективно характеризует производительность труда показатель выработки в натуральном выражении — в тоннах, метрах, штуках и других натуральных показателях.

Трудоемкость— это затраты рабочего времени на производство единицы продукции. В зависимости от состава включаемых в нее трудовых затрат различают технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость и трудоемкость управления производством.

Производственная трудоемкость (Тпр) представляет собой затраты труда рабочих (основных и вспомогательных) и рассчитывается по формуле:

Тпр = Ттехн. + Тоб , (11)

где Ттехн - технологическая трудоемкость, в которую входят все затра-

ты труда основных рабочих, как сдельщиков, так и повре-менщиков;

Т об — трудоемкость обслуживания производства, определяемая

затратами труда вспомогательных рабочих.

Полная трудоемкость (Тп) представляет собой затраты труда всех категорий ППП и определяется по формуле:

Тп = Т техн + Тоб + Ту, (12)

где Ту — трудоемкость управления производством, включающая затра-

ты труда ИТР, служащих, МОП и охраны.

Подполной трудоемкостью единицы продукции (Тд) понимается сумма всех затрат живого труда на изготовление единицы продукции, измеряемая в человеко-часах и определяемая по формуле:

Тп = (13)

Виды и функции заработной платы

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Заработная плата — это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступает в его личное потребление.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата — это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата — это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата — это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

Функции заработной платы:

1. Воспроизводство рабочей силы (уровень зарплаты должен быть таким, чтобы обеспечивать воспроизводство рабочей силы).

2. Стимулирующая функция (уровень оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации и улучшения качества труда, рост производительности труда).

3. Распределение рабочей силы по отраслям производства и районам страны (в производствах с тяжелыми и вредными условиями труда, в отдаленных районах страны с плохими климатическими условиями уровень заработной платы должен быть выше).

При разработке политики в области заработной платы и ее организации на предприятии необходимо учитывать следующие принципы при оплате труда:

· справедливость, т.е. равная оплата за равный труд;

· учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;

· учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;

· стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;

· материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшие к каким-либо негативным последствиям;

· опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;

· индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;

· применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.

В современных условиях на предприятиях наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: сдельная и повременная.

Сдельная оплата труда — это оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг).

Чаще всего на предприятии применяется не простая сдельная оплата труда, а сдельно-премиальная.

Сдельно-премиальная — это такая система оплаты труда, когда рабочий получает не только сдельный заработок, но и премию. Премия обычно устанавливается за достижение определенных показателей: выполнение плана производства продукции, заданий по качеству продукции или экономии в расходовании материальных и ТЭР и др.

Повременная оплата труда — это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.

Повременно-премиальная — это такая оплата труда, когда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и определенный процент премии к этому заработку.

Целесообразность применения сдельной или повременной системы оплаты труда зависит от многих факторов, которые сложились на момент принятия решения.

Повременную систему оплаты труда наиболее выгодно применять, если:

1. на предприятии функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным ритмом;

2. функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;

3. затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно велики:

4. количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;

5. качество труда важнее его количества;

6. работа является опасной;

7. работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке;

8. на данный момент увеличение выпуска продукции (работ, услуг) на том или ином рабочем месте является нецелесообразным для предприятия;

9. увеличение выпуска продукции может привести к браку или снижению ее качества.

Сдельную систему оплаты труда на предприятии наиболее целесообразно применять в следующих случаях:

1. имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;

2. имеются значительные заказы на производимую продукцию, а численность рабочих ограничена;

3. одно из структурных подразделений, предприятия (цех, участок, рабочее место) является «узким» местом, т.е. сдерживает выпуск продукции в других технологически взаимосвязанных подразделениях;

4. применение этой системы отрицательно не отразится на качестве продукции;

5. существует острая необходимость в увеличении выпуска продукции в целом по предприятию.

6. Сдельную оплату труда не рекомендуется использовать в том случае, если:

7. ухудшается качество продукции;

8. нарушаются технологические режимы;

9. ухудшается обслуживание оборудования;

10. нарушаются требования техники безопасности;

11. перерасходуются сырье и материалы.

Аккордная система оплаты труда— это разновидность сдельной оплаты труда, сущность которой заключается в том, что расценка устанавливается на весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения.

На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

1. предприятие не укладывается в срок с выполнением какого-либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;

2. при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии по серьезной причине), которые приведут к остановке производства;

3. при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрении нового оборудования на предприятии.

На большинстве предприятий основой для начисления заработной платы является тарифная система, особенно ее такие элементы, как тарифная ставка и тарифные сетки.

Тарифная ставка — абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда.

Тарифные сетки служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

Государство оставляет за собой только: регулирование минимальной заработной платы, ее корректировку по мере инфляции и создание равных возможностей для организаций по зарабатыванию средств на оплату труда. Кроме того, в Кодексе законов о труде регламентируются минимальные компенсационные выплаты за работу в выходные и праздничные дни, во время сверхурочной работы, предельные размеры работы по совместительству, повышенные размеры оплаты труда во вредных и тяжелых условиях труда, оплата во время вынужденного простоя и доплаты подросткам (более детально все эти вопросы приведены в Приложении к этой главе). Все же остальные вопросы организации оплаты труда переданы в компетенцию коммерческих организаций (предприятий).

С переходом предприятий на рыночные отношения и предоставлением им большей самостоятельности в области оплаты труда перед ними встала проблема в решении следующих вопросов:

1. создание современных методик распределения фонда оплаты труда по подразделениям, бригадам и исполнителям;

2. разработка заводских тарифных систем, основанных на «плавающем» тарифе;

3. внедрение бестарифных систем оплаты труда;

4. стимулирование текущих результатов деятельности;

5. поощрение предпринимательской и изобретательской деятельности;

6. отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах;

7. определение целесообразности стимулирования рискованных мероприятий.

Конкретные размеры ставок и окладов, а также соотношения в их размерах между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп определяются на предприятиях условиями коллективных договоров или приказами по предприятию. При этом целевой функцией любого предприятия (его собственников и наемных работников) является максимизация дохода, т.е. средств на оплату труда и чистой прибыли. Однако в росте каждого из указанных двух видов дохода собственники и наемные работники заинтересованы по-разному. Для собственников главное — увеличение чистой прибыли и выплачиваемых из нее дивидендов, для наемных работников — увеличение расходов на оплату труда.