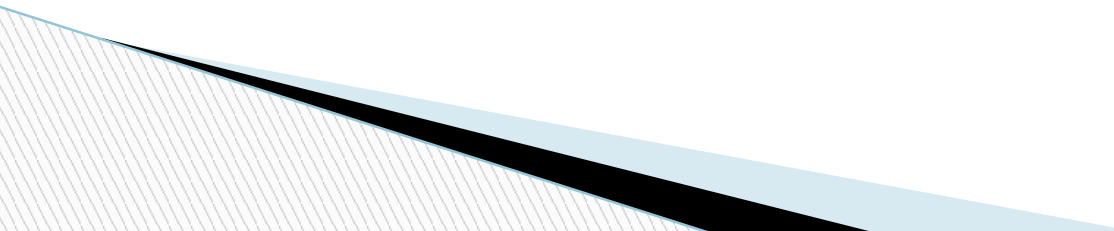


Трудовые ресурсы предприятия



Вопросы:

1. Состав и структура кадров предприятия
 2. Производительность труда
 3. Оплата труда
- 

1. Состав и структура кадров предприятия

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества подбора и эффективного использования которого во многом зависят результаты производственной деятельности предприятия. На практике чаще используют термины «кадры» и «персонал» предприятия.

Под *кадрами предприятия* понимают основной (штатный) состав работников предприятия. В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные; руководители; специалисты; служащие.

Рабочие предприятия – это самая многочисленная и основная категория производственного персонала. К ним относятся работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов.

К *основным рабочим* относят работников, непосредственно создающих валовую (товарную) продукцию предприятий и занятых осуществлением технологических процессов.

К *вспомогательным* относятся *рабочие*, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств (транспортные, погрузочные, инструментальные, ремонтные, складские и т.п.).

Руководители – работники, занимающие должности руководителей предприятий (директора, мастера, главные специалисты и др.).

Специалисты – работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами: инженеры, экономисты, бухгалтеры, юрисконсульты и т. д.

Служащие – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: кассиры, делопроизводители, секретари, табельщики и др.).

Младший обслуживающий персонал – лица, занимающие должности по уходу за служебными помещениями (дворники, уборщицы и др.), а также по обслуживанию рабочих и служащих (курьеры, рассыльные и др.).

В практике учета и планирования кадров различают явочный, списочный и среднесписочный составы.

Явочный состав – это минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки.

Списочный состав – все постоянные и временные работники, числящиеся на предприятии, как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в очередных отпусках, командировках, выполняющие государственные обязанности, не явившиеся на работу по болезни или каким-либо другим причинам. Списочная численность может быть установлена на определенную дату.

Среднесписочный состав определяется путем суммирования списочного состава работников за все календарные дни периода, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на полное календарное число дней периода.

2. Производительность труда

Производительность труда – важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом.

Основными показателями производительности труда на уровне предприятия являются показатели выработки и трудоемкости.

Выработка определяется отношением количества произведенной продукции (Q) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (T):

$$B = Q/T$$

Трудоемкость – это величина, обратная выработке.

Выработка является наиболее распространенным и универсальным показателем производительности труда.

В зависимости от единицы измерения объема продукции различают 3 метода измерения производительности труда: натуральный, трудовой, стоимостной.

Натуральный метод измерения производительности труда характеризует выработку продукции в натуральной форме в единицу рабочего времени. Натуральные показатели производительности труда выражаются в килограммах, метрах, штуках и т.д.

Трудовой метод измерения производительности труда характеризует эффективность использования труда рабочих по сравнению с нормами, уровня выполнения норм выработки или степени сокращения нормативного времени рабочим в процентах.

Стоимостной метод измерения производительности труда получил более широкое применение, особенно на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию, т.к. дает возможность учета и сравнения разнообразных видов работ путем приведения их к единому измерителю.

Выработка может быть определена в расчете на 1 отработанный человеко-час (часовая выработка), 1 отработанный человеко-день (дневная выработка), на 1 среднесписочного работника в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка).

Резервы роста производительности труда на предприятии можно классифицировать следующим образом:

- повышение технического уровня производства в результате механизации и автоматизации производства; внедрения новых видов оборудования и технологических процессов; улучшения качества сырья и применения новых конструктивных материалов;

- совершенствование управления, организации производства и труда путем повышения норм труда и расширения зон обслуживания; уменьшения числа рабочих, не выполняющих нормы; упрощения структуры управления; механизации учетных и вычислительных работ; повышения уровня специализации производства;

- структурные изменения в производстве вследствие изменения удельных весов отдельных видов продукции; трудоемкости производственной программы; доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий; удельного веса новой продукции.

3. Оплата труда

Заработная плата – это вознаграждение работников за труд и его конечные результаты.

Основные принципы заработной платы:

- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации оплаты труда;
- распределение в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством;
- материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда и неограниченность заработной платы;
- усиление социальной защищенности работников;
- улучшение соотношения в оплате труда отдельных категорий и профессионально-квалификационных групп;
- опережающие темпы роста производительности труда над ростом средней заработной платы.

Заработная плата включает тарифную часть (оплата по тарифным ставкам и окладам), доплаты и компенсации; надбавки и премии. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью.

Назначением доплат и компенсаций является возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда, а также вследствие не зависящих от сотрудника социальных факторов, в т.ч. роста цен.

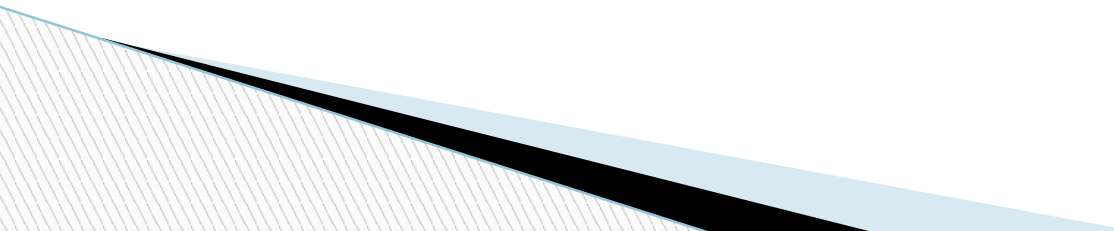
Надбавки вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства. Этой же цели служат и премии. Их отличие от надбавок определяется тем, что надбавки выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного периода, а премии могут быть нерегулярными, и их величина существенно меняется в зависимости от достигнутых результатов.

Для регулирования оплаты труда рабочих, а иногда и всех групп персонала применяется тарифная система. Она включает тарифные сетки, тарифные ставки и классификацию работ по сложности, ответственности, условиям труда.

На предприятии различают среднюю заработную плату и средний доход работников.

Средняя заработная плата работников в целом по предприятию исчисляется исходя из фонда оплаты труда работников списочного состава.

Средний доход работников в целом по предприятию исчисляется исходя из суммы средств, направляемых на потребление. Средства, направляемые на потребление, включают:

- расходы на оплату труда всех работников предприятия;
 - трудовые и социальные льготы, поощрения из прибыли;
 - доходы в виде дивидендов и процентов, выплачиваемых по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия.
- 

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

УДАЧИ!

