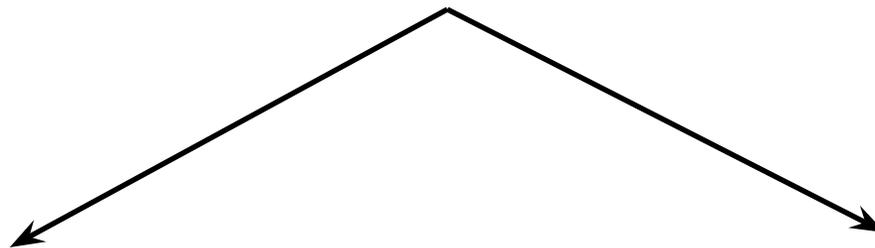


КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

совокупность работников
различных профессионально-
квалификационных групп, занятых
на предприятии и входящих в его
списочный состав.

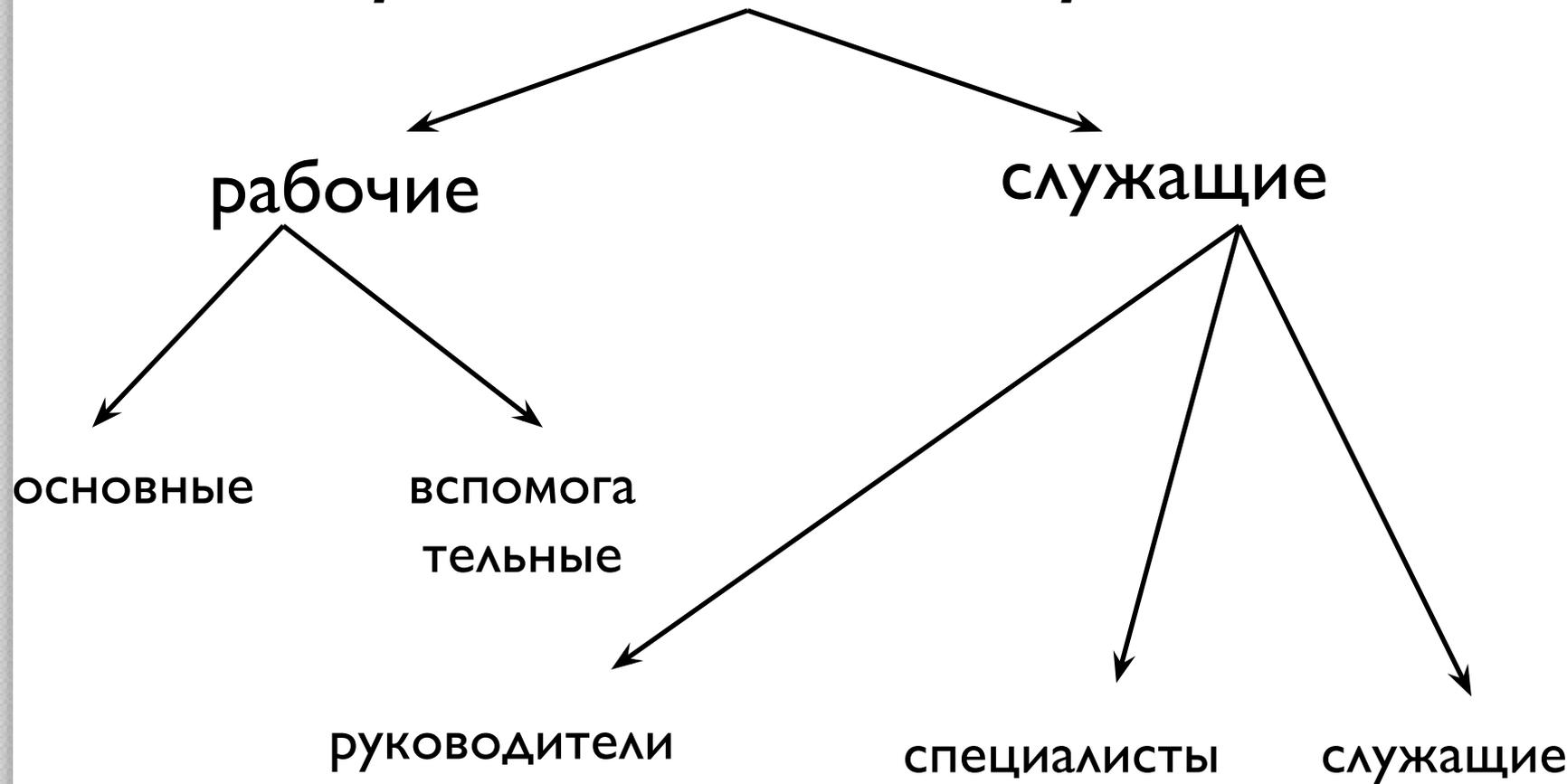
структура кадров



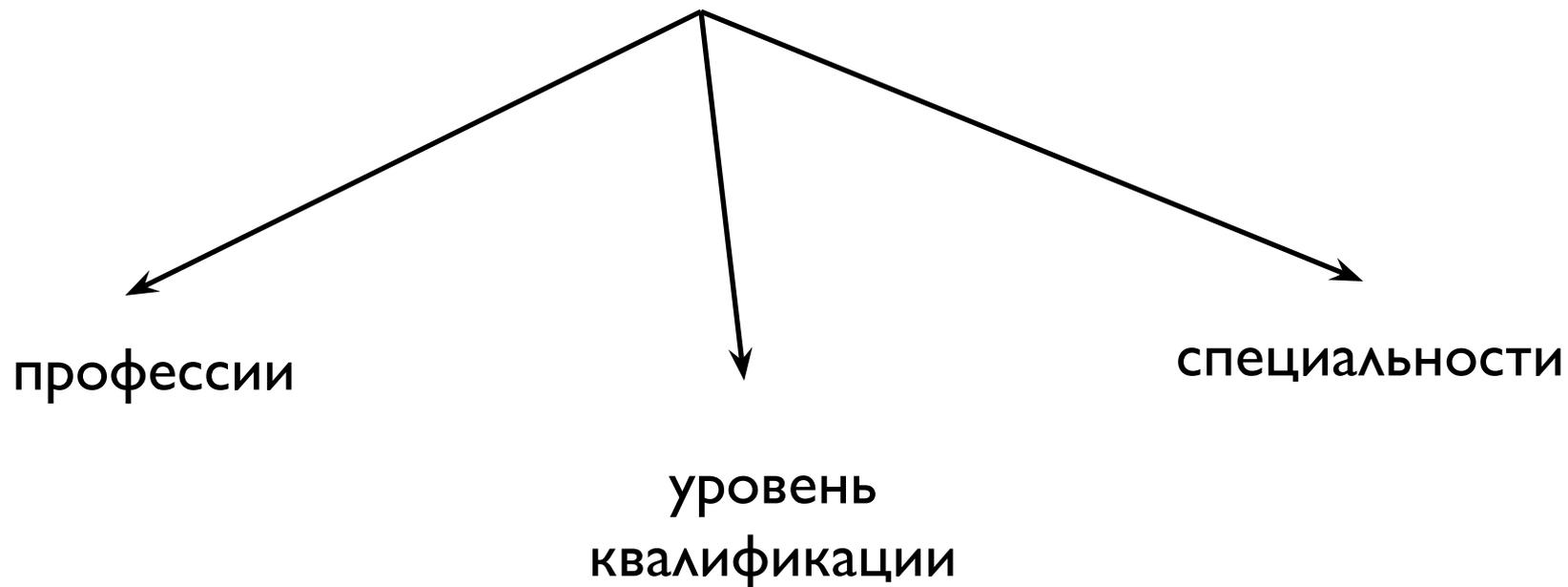
***промышленно-
производственный
персонал***

***непромышленный
персонал***

промышленно- производственный персонал

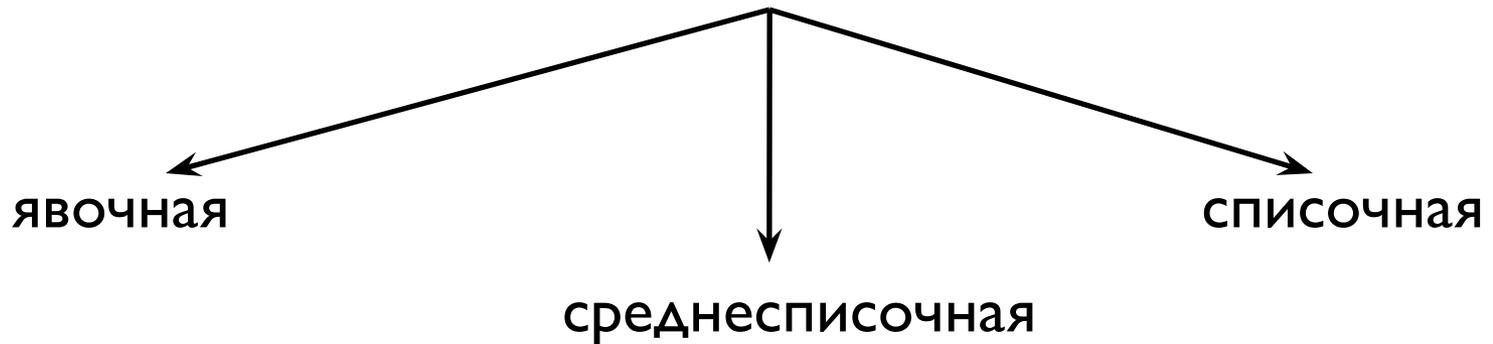


Кадры предприятия



Норма

численности
установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ.

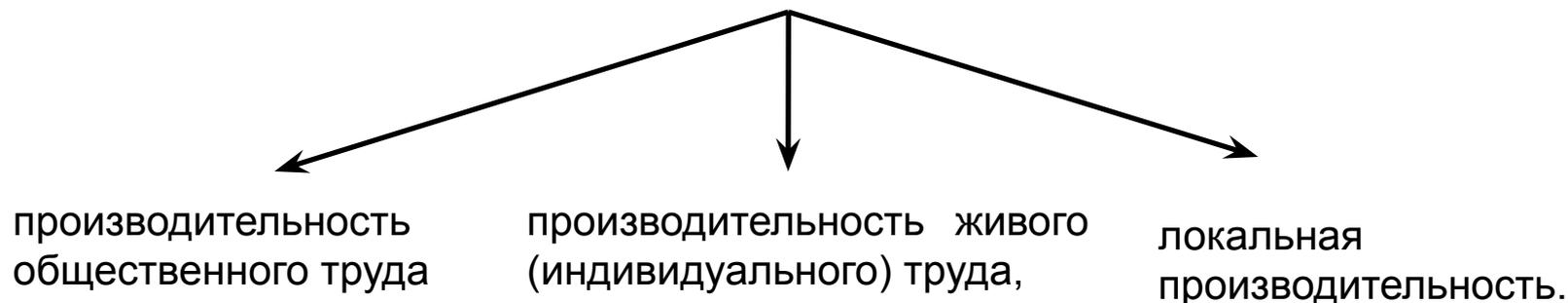


Методы расчета количественной потребности в персонале

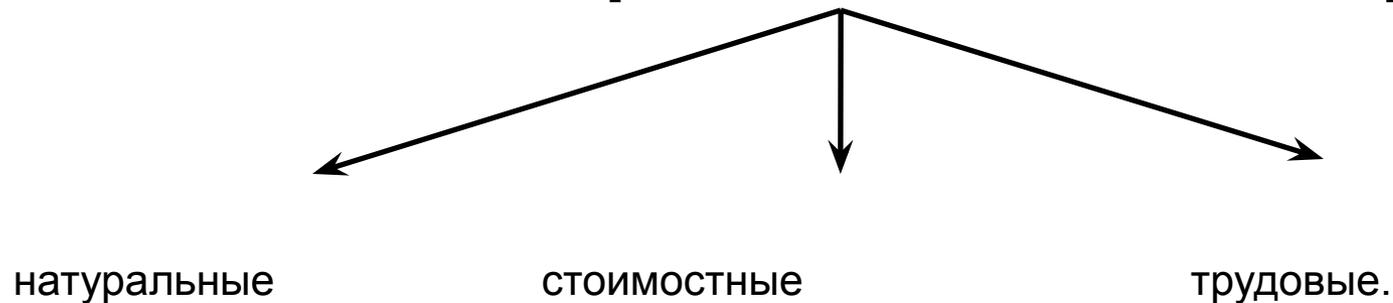
- по трудоемкости производственной программы;
- по нормам выработки;
- по нормам обслуживания;
- по рабочим местам.

Производительность труда

интенсивность, плодотворность конкретного труда, производящего в единицу времени определенное количество продукции, или затраты труда на производство единицы продукции.



Показатели производительности труда



Выработка (V) — это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период (час, смену, месяц, квартал, год). Она рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (Q) к затратам рабочего времени на производство этой продукции ($T_{\text{затр}}$) или к среднесписочной численности работников либо рабочих ($Ч$):

$$V = Q / T_{\text{затр}}; \quad V = Q / Ч.$$

Трудоемкость (Tr) представляет собой затраты живого труда на производство единицы продукции. Она устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами и определяется по формуле

$$Tr = T / Q,$$

где T — время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч, человеко-ч;

Q — объем произведенной продукции в натуральном выражении.

Различают технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

Технологическая трудоемкость ($T_{техн}$) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков ($T_{сд}$) и рабочих-повременщиков ($T_{пов}$).

$$T_{техн} = (T_{сд} + T_{пов}) / Q.$$

Трудоемкость обслуживания производства ($T_{обсл}$) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства ($T_{вспом}$) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства ($T_{всп}$):

$$T_{обсл} = (T_{вспом} + T_{всп}) / Q$$

Производственная трудоемкость ($T_{пр}$) включает затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

$$T_{пр} = T_{техн} + T_{обсл}$$

Трудоемкость управления производством (T_y) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах ($T_{сл.пр}$), так и в общезаводских службах предприятия ($T_{сл.зав}$):

$$T_y = T_{сл.пр} + T_{сл.зав}$$

В составе **полной трудоемкости** ($T_{полн}$) отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

$$T_{полн} = T_{техн} + T_{обсл} + T_y$$

Анализ использования рабочего времени

- определение потерь рабочего времени
- выявление причин недоиспользования возможностей парка основного технологического оборудования и квалификации рабочих

Изменение производительности труда за определенный период может быть определено по показателям выработки (B) или трудоемкости (T) при помощи следующих формул:

$$ПТ = (B_o/B_б)*100; ПТ = (T_б/T_o)*100:$$

$$\Delta ПТ = ((B_o - B_б)/B_б)*100; \Delta ПТ = ((T_б - T_o)/T_o)*100:$$

где B_o и $B_б$ — выработка продукции в отчетном и базисном периодах в соответствующих единицах измерения;

T_o и $T_б$ — трудоемкость продукции в отчетном и базисном периодах, нормо-ч или человеко-ч;

$ПТ$ — темп роста производительности труда, %;

$\Delta ПТ$ — прирост производительности труда, %.

Факторы роста производительности труда

- повышение технического уровня производства (повышение доли механизированных и автоматизированных технологических корпусов, внедрение передовой технологии, расширение парка прогрессивного и экономичного оборудования и т. д.);
- совершенствование управления и организации производства и труда (расширение функций управления производственным процессом, сокращение трудоемкости работ и потерь рабочего времени и т. п.);
- изменение объема и структуры производства (относительное сокращение или рост численности работающих);
- снижение доли продукции, конкурентоспособность которой падает, и повышение удельного веса высококорентабельной продукции; изменение удельного веса полуфабрикатов собственного производства и кооперированных поставок (отраслевые факторы, учитывающие геологические условия, содержание полезных ископаемых в руде, способы ее добычи и т. д.);
- общеэкономические факторы, предусматривающие материальную заинтересованность работников предприятия в результатах своего труда, повышение уровня рентабельности производства и продукции, обеспечение благоприятных финансовых, плановых и других стимулов повышения производительности труда.

Резервы роста — объективные потенциальные возможности повышения производительности труда в промышленности:

- *народнохозяйственные резервы* формируются в результате проведения организационно-технических мероприятий, например создание новых орудий и предметов труда, рациональное размещение производства и т. п.
- *отраслевые резервы* способствуют росту производительности труда вследствие экономически обоснованного разделения труда (специализация, кооперирование и т. п.), совершенствования технической базы и т. п.
- *внутрипроизводственные резервы* создаются при эффективном использовании на промышленных предприятиях орудий труда, рабочего времени, снижении затрат труда на производство единицы продукции (трудоемкости). по времени они различаются на текущие и перспективные.

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и из условий труда, интенсивности и характера труда.

- ***тарифно-квалификационные справочники;***
- ***тарифная ставка***
- ***тарифная сетка по оплате труда***
- ***районные коэффициенты к заработной плате***
- ***доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда***

Оплата труда

выраженная в денежной форме доля труда работников в общественном продукте, которая поступает в личное пользование.

Форма оплаты труда

***Сдельная
оплата труда***

***Повременная
оплата труда***

Расчет заработной платы

Тарифная ставка работника соответствующей квалификации ($T_{\text{ст } i}$) определяется по формуле

$$T_{\text{ст } i} = T_{\text{ст } 1} * K_{\text{т } i}$$

где $T_{\text{ст } i}$ — тарифная ставка i -го разряда;
 $K_{\text{т } i}$ — тарифный коэффициент i -го разряда.

Сдельная оплата труда

применяется в следующих случаях:

- имеется количественный результат труда;
- количественный результат труда может быть достаточно точно измерен;
- существует необходимость стимулировать увеличение объемов произведенной продукции;
- рост выработки исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции (работ, услуг) ($P_{сд}$), которая определяется по формулам

$$P_{сд} = T_{ст} / N_{выр}$$

где $T_{ст}$ — часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

$N_{выр}$ — норма выработки за час работы, ед. продукции.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле

$$P_{сд} = T_{ст} * N_{вр}$$

где $N_{вр}$ — норма времени на изготовление продукции (работ, услуг), ч.

Различают следующие разновидности сдельной формы оплаты:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная;
- аккордная;
- аккордно-премиальная;
- коллективная сдельная.

Повременная оплата применяется в следующих случаях:

- определение планового и учет произведенного количества продукции достаточно затруднительно;
- количественный результат труда уже определяется ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с определенными параметрами движения);
- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим (например, управленческая деятельность);
- качество труда важнее его количества;
- работа в условиях повышенной опасности;
- работа неоднородна по своему характеру (например, работа менеджера) и нерегулярна по нагрузке (например, работа преподавателя).

Различают следующие разновидности повременной формы оплаты труда:

- простая повременная;
- повременно-премиальная;
- окладная;
- контрактная.

БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- контрактная оплата труда;
- система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда;
- система оплаты труда на основе экспертной оценки трудового вклада подразделений и отдельных работников в коллективные результаты труда;
- паевая система оплаты труда;
- система стимулирования продаж ("комиссионная система");
- система оплаты труда с использованием ставки трудового вознаграждения;
- система оплаты труда на основе "плавающих окладов";
- универсальная рыночная система оценки и оплаты труда;
- чековая система учета затрат и взаимных расчетов за продукцию и услуги;
- традиционная система компенсации или система оплаты труда с учетом рыночной цены рабочего места;
- участие в прибылях;
- партнерство;
- владение акциями;
- плата за знания;
- коллективные и поощрительные системы оплаты труда.

ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Заработная плата представляет собой определенную долю фонда оплаты труда сумму денежных выплат и выражает стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную по трудовому договору (контракту). По структуре состоит из основной и дополнительной заработной платы.

Основная заработная плата включает оплату труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценками тарифным ставкам (должностным окладам) и представляет собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме.

Дополнительная заработная плата включает различные виды премий, доплаты за работу в сверхурочное время, доплаты по прогрессивным расценкам, за отклонение от нормальных условий труда, оплату целодневных и внутрисменных простоев, доплаты бригадирам и т.д.

Заработная плата зависит от трех факторов:

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- отработанного времени.

Заработная плата каждого работника ($ЗП_i$) представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы (фонде оплаты труда) и может быть определена по формуле

$$ЗП_i = \frac{\Phi О Т_K \cdot K_i^{к у} \cdot К Т У_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^n K_i^{к у} \cdot К Т У_i \cdot T_i}$$

где $\Phi О Т_K$ – фонд оплаты труда коллектива (участка, цеха), подлежащий распределению между работниками, руб.;

$K_i^{к у}$ – коэффициент квалификационного уровня, присвоенный i -му работнику трудовым коллективом в момент введения "бестарифной" системы (в баллах, долях единицы или других условных единицах);

$К Т У_i$ – коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый i -му работнику трудовым коллективом, на период, за который производится оплата (в долях единицы, в баллах и других единицах измерения);

T_i – количество рабочего времени, отработанного i -м работником;

n – количество работников, участвующих в распределении фонда оплаты труда, чел.

Плановый фонд оплаты труда (ΦOT_{ν}) можно рассчитать разными способами:

- 1) на основе норматива заработной платы на единицу продукции (работ) ($H_{з.пл.}$):

$$\Phi OT_{пл} = Q_i * H_{з.пл.},$$

где Q_i — планируемый объем продукции в натуральном (стоимостном) выражении;

- 2) на основе норматива прироста фонда оплаты труда за каждый процент прироста объема продукции:

$$\Phi OT_{пл} = \Phi OT_{баз} + \Phi OT_{баз} (H_{з.пл} * П) / 100,$$

где $\Phi OT_{баз}$ — базовая величина фонда оплаты труда в предыдущем (отчетном) году;

$H_{з.пл}$ — норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции;

$П$ — прирост объема продукции;

- 3) исходя из численности работающих ($Ч_{сп}$) и их годовой заработной платы с доплатами и начислениями ($ЗП_{год}$):

$$\Phi OT_{пл} = Ч_{сп} * ЗП_{год}$$