

Тема 5:

Кадры, производительность труда, заработная плата

Лекция 4

Содержание:

- Кадры: их состав и структура
- Планирование численности
- Производительность труда и ее показатели
- Резервы и факторы роста производительности труда
- Организация заработной платы на предприятии
- Мотивация и стимулирование труда

Кадры: их состав и структура

Труд – это вклад в процесс производства, осуществляемый людьми в форме непосредственного расходования умственных и физических усилий.

Рабочая сила - совокупность умственных и физических способностей человека, его способность к труду.

Кадры: их состав и структура

Кадры - состав работников, владеющих производственно-техническими знаниями и практическими навыками для выполнения той или иной работы.

Кадры: их состав и структура

Цели кадровой политики:

1. Создание здорового и работоспособного коллектива;
2. Повышение уровня квалификации работников предприятия.

Кадры: их состав и структура

Кадровая политика предприятия включает в себя:

1. Отбор и продвижение кадров;
2. Подготовка кадров и их непрерывное обучение;
3. Расстановка работников в системе производства;
4. Стимулирование труда;
5. Совершенствование организации труда;
6. Создание благоприятных условий труда.

Кадры: их состав и структура



Кадры: их состав и структура

Промышленно-производственный персонал

- рабочие – основные и вспомогательные
- инженерно-технические работники и пр.
- служащие
- младший обслуживающий персонал
- ученики
- охрана

Непромышленный персонал (работники социальной сферы)

- работники, занятые в непромышленной сфере: жилищно-коммунальных хозяйствах, детских садах, столовых, принадлежащих предприятию и т.д.

Кадры: их состав и структура

Профессия – это особый род трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков. Внутри профессии различают специальности.

Под *квалификацией* понимается совокупность знаний и умений выполнять работу разной сложности.

Планирование численности

Исходные данные при планировании численности:

- производственная программа;
- штатное расписание;
- план проведения организационно-технических мероприятий;
- движение кадров, их текучесть;
- баланс рабочего времени.

Планирование численности

- **Явочный** – количество рабочих, которые ежедневно должны являться на рабочее место, чтобы рабочий процесс не прерывался.
- Для непрерывных производств необходимо организовать подмену в выходные и праздничные дни, поэтому вводится штатная численность.
- **Списочный состав** - необходимое число работников, которое должно обеспечивать выполнение производственной программы.

Производительность труда и ее показатели

Производительность труда - это основной показатель, отражающий эффективность живого труда.

Производительность труда – экономический показатель, характеризующийся отношением продукции, вырабатываемым одним среднесписочным работником.

Уровень производительности труда – общепринятый показатель, характеризующий степень развития различных сил на предприятии.

Производительность труда и ее показатели

Методы расчета производительности труда:

1. **Натуральный.**
2. **Трудовой.**
3. **Стоимостной.**

Производительность труда и ее показатели

Различают следующие виды трудоемкости:

- технологическая $t_{\text{тех}}$ – учитывает труд основных рабочих, участвующих в изготовлении продукции.
- обслуживания $t_{\text{обсл}}$ – учитывает труд вспомогательных рабочих по ремонту и обслуживанию оборудования.
- производственная $t_{\text{пр}} = t_{\text{тех}} + t_{\text{обсл}}$
- управленческая $t_{\text{упр}}$
- полная – это затраты всего персонала $t_{\text{п}} = t_{\text{тех}} + t_{\text{обсл}} + t_{\text{упр}}$

Резервы и факторы роста производительности труда

- структурные сдвиги в производстве
- повышение технического уровня производства
- совершенствования управления, организации производства и труда
- изменение объема производства
- отраслевые факторы
- ввод в действие и освоение новых предприятий

Понятие заработной платы

Это выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, которую предприятие выплачивает работникам в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия.

Установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его прибыльности
- кадровой политики государства
- уровня безработицы в регионе, отрасли, специальности
- влияния профсоюзов, конкурентов и государства

В основе организации оплаты труда лежат следующие принципы:

- оплата труда по его количеству и качеству - учитывается не только продолжительность и т. д., но и сложность, тяжесть и т. п.
- опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы
- дифференциация уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих (внутриотраслевое, межотраслевое и районное регулирование заработной платы).

Заработная плата делится на реальную и номинальную

- Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.
- Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за определенный период.

Структура заработной платы

Основная заработная плата – это плата за фактически отработанное время или выпущенную продукцию.

Состав основной заработной платы:

- Премии;
- Сдельные расценки, тарифные ставки и должностные оклады;
- Простои;
- Районные коэффициенты;
- Сверхурочные часы и ночное время;
- Вредные и тяжелые условия труда.

Дополнительная заработная плата – это плата за фактически неотработанное время.

Состав дополнительной заработной платы:

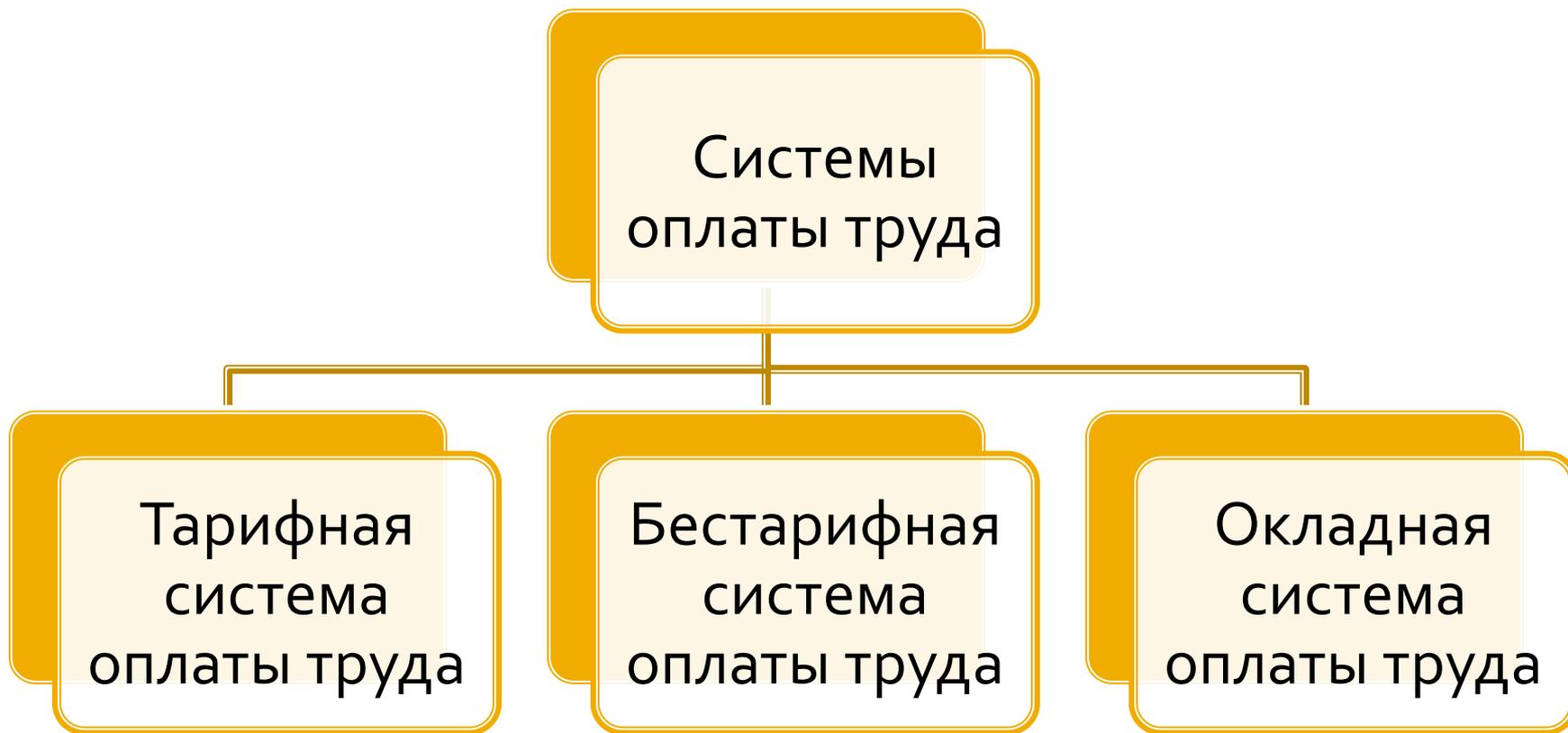
- * Отпуска;
- * Льготы подросткам;
- * Льготы кормящим матерям;
- * Государственные обязанности;
- * Выслуга лет.

Системы оплаты труда

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Системы оплаты труда

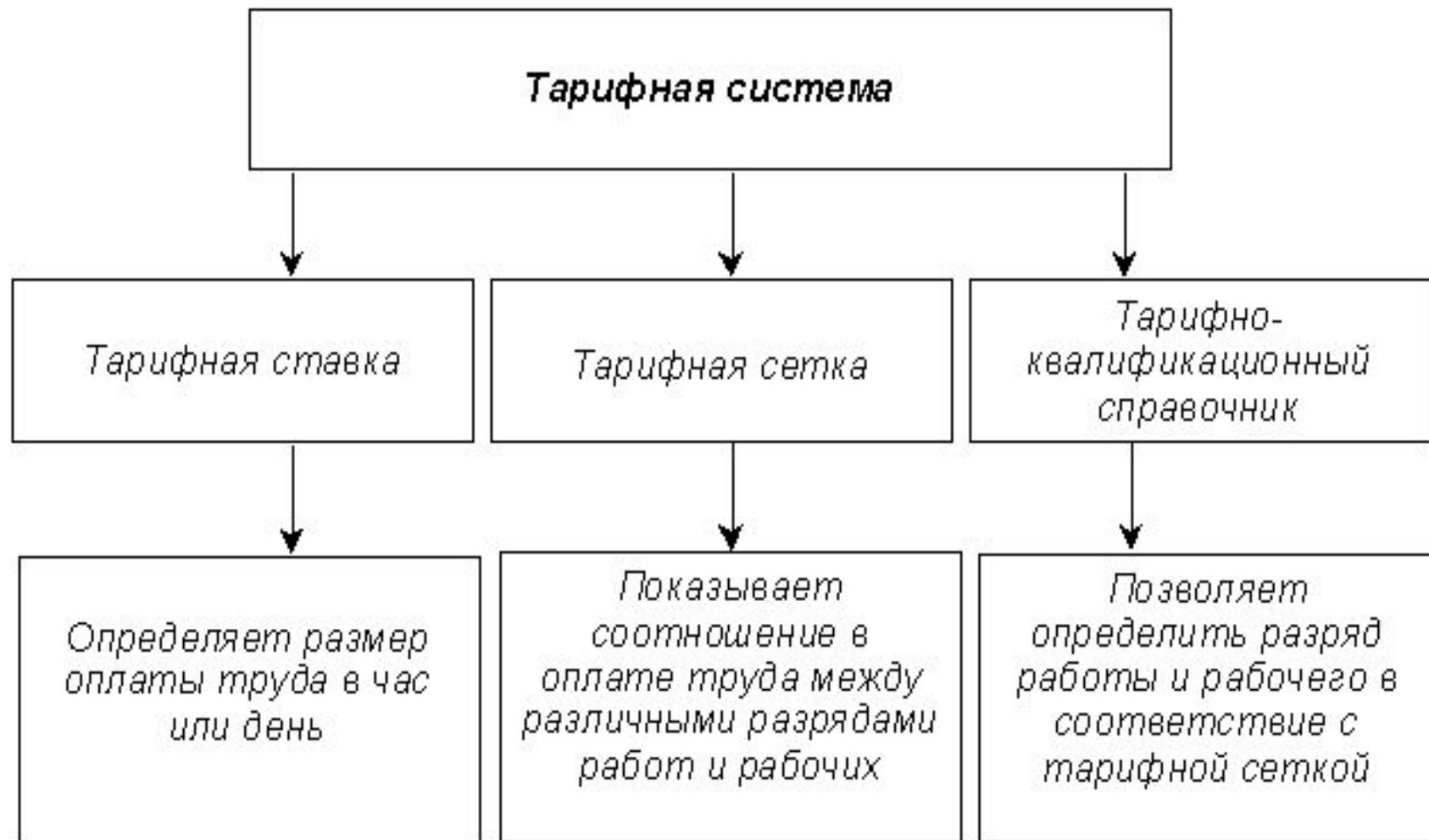


Тарифная система оплаты труда

В РФ предприятия чаще всего используют систему тарифного нормирования.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда; природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

Тарифная система оплаты труда



Тарифная система оплаты труда

Элементы тарифной системы:

- *Тарифно-квалификационный справочник* – представляет собой перечень характеристик работ и тех требований, которым должен отвечать выполняющий их рабочий. Каждой работе соответствуют указания на квалифицированный разряд, по которому она выполняется. Тарифно-квалификационный справочник используется для тарификации рабочих, т.е. для присвоения им определенного разряда.
- *Тарифная сетка* – это шкала тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. *Тарифный коэффициент* – это число, показывающее, на сколько ставка данного разряда выше ставки первого разряда.
- *Тарифная ставка* – размер оплаты труда за единицу времени. Для рабочих она устанавливается в виде оплаты труда первого разряда в единицу времени. Тарифная ставка связана с МРОТом, устанавливается правительством и индексируется в соответствии с инфляцией.
- *Районный коэффициент* – учитывает климатические и другие условия работы.

Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник.

При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки.

Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Окладная система оплаты труда

Окладная система оплаты труда – это оплата на основе должностных окладов, установленных на предприятии.

Формы заработной платы



Мотивация и стимулирование труда

Стимул – это побудительная причина, заинтересованность в совершении чего-нибудь. Существует большое многообразие стимулов, которые можно классифицировать в зависимости от потребностей, от направленности и от интересов.

Стимулирование труда – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда. Наиболее полно раскрыть сущность стимулирования, его влияние на трудовое поведение можно, если выделить функции стимулирования, такие как экономическая, нравственная, социальная, социально-психологическая.

Мотивация и стимулирование труда

ФУНКЦИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Экономическая. Стимулирование способствует росту производительности труда, повышению качества продукции и решению других задач, стоящих в каждый конкретный период перед экономикой, и в целом способствует повышению эффективности.

Нравственная. Стимулирование формирует у работника активную жизненную позицию, способствует формированию у него определенных нравственных качеств, трудовой морали.

Социальная. Стимулирование влияет на формирование социальной структуры общества через различный уровень доходов, что в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей, а также через удовлетворение потребностей.

Социально-психологическая. Стимулирование влияет на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностных ориентаций, отношения к труду.

Спасибо за внимание