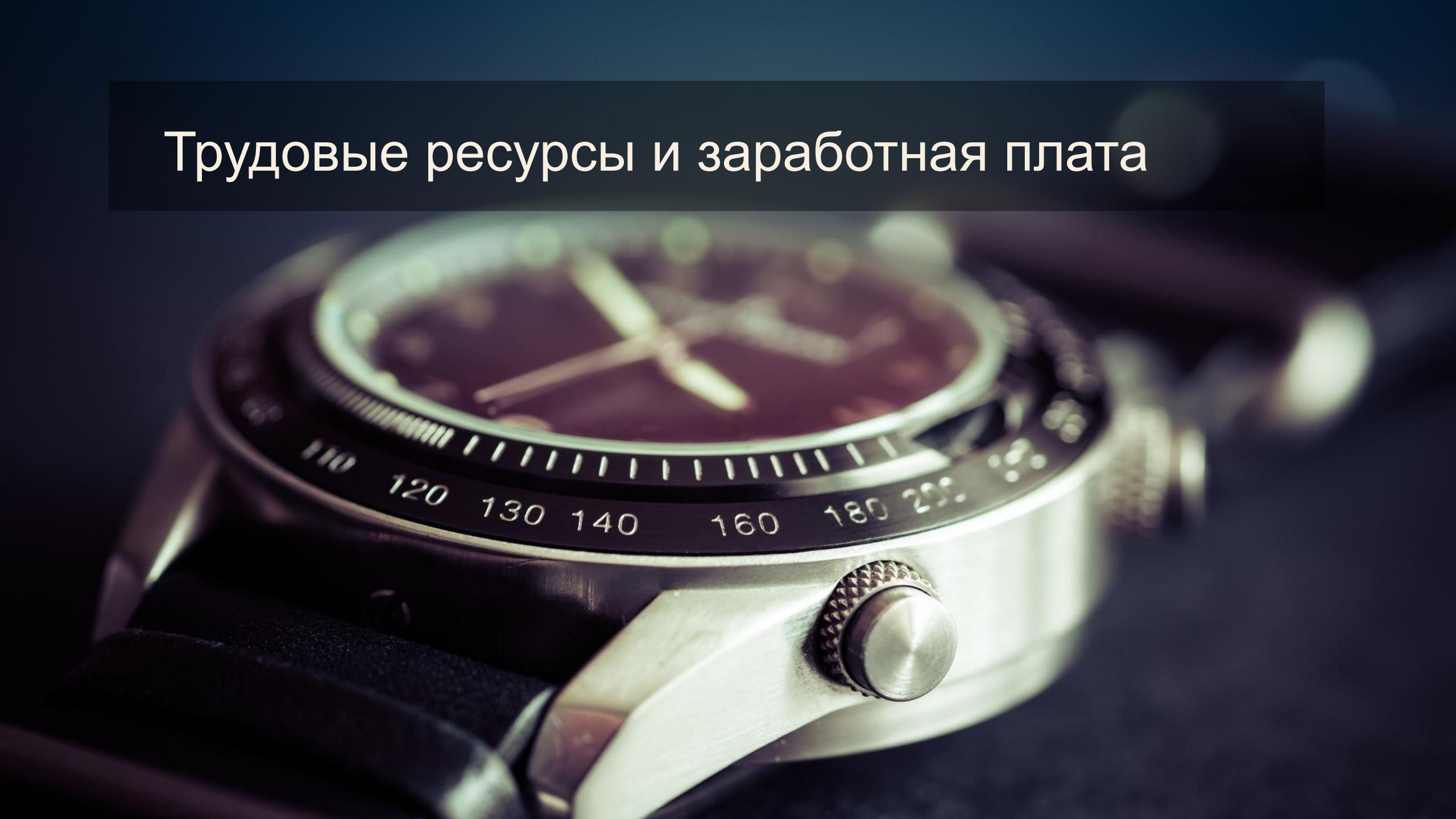
Трудовые ресурсы и заработная плата



Структура лекции

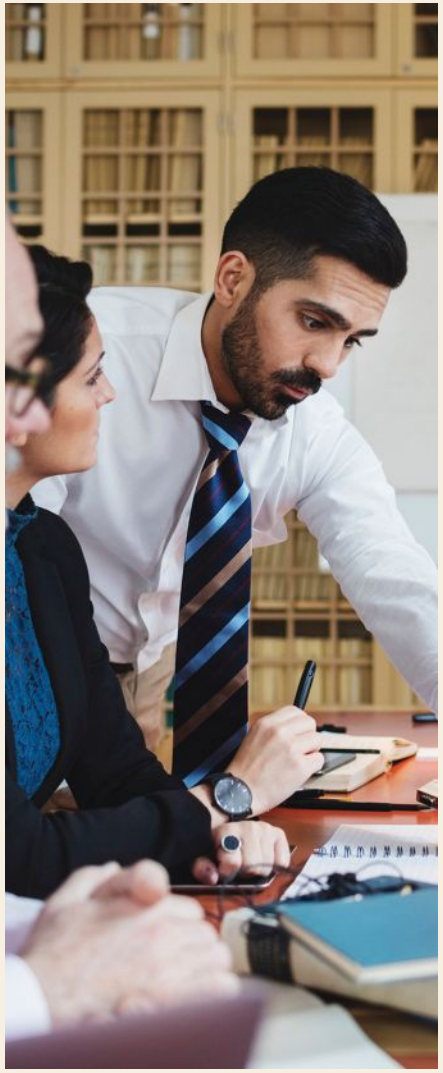
Раздел 1 Понятие кадров предприятия

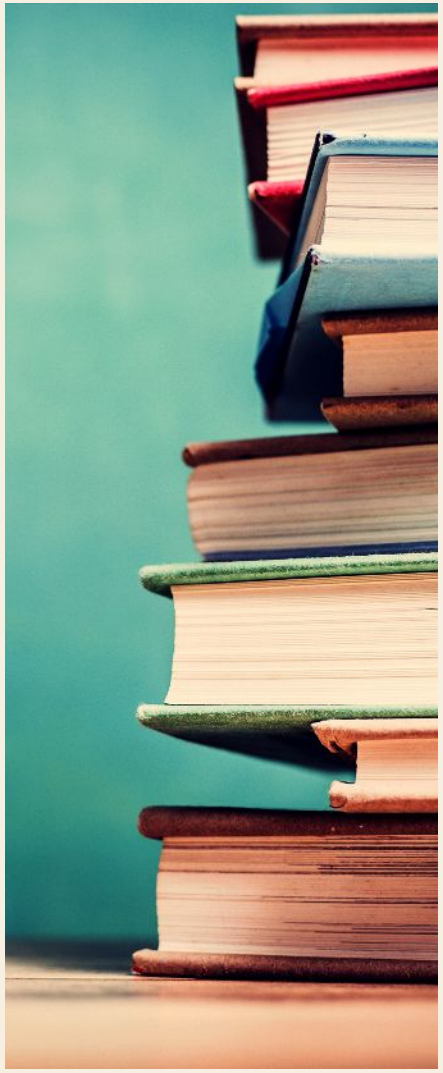
Раздел 2 Классификация кадров предприятия

Раздел 3 Производительность труда

Раздел 4 Понятие и виды заработной платы

Раздел 5 Эффективность системы оплаты труда





Введение

Трудовые ресурсы – главный ресурс, от качества и эффективности которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда, переобучения, уволиться по собственному желанию.

Понятие кадров предприятия

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальную рабочую силу. Трудовые ресурсы могут организовываться в профсоюзы и выступать в качестве субъекта переговоров с администрацией об условиях труда и оплаты при заключении коллективных договоров на предприятии.

Трудовые ресурсы– экономически активная, трудоспособная часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности.	Под персоналом предприятия принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия.	Трудовые ресурсы – основа трудового потенциала общества, состояние и развитие которого определяется численностью и составом населения.

Классификация кадров предприятия

- Трудовые ресурсы - это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве.
- Трудовые ресурсы включают несколько категорий работников: руководители, специалисты, рабочие, служащие, младший обслуживающий персонал.

Самой многочисленной категорией производственного персонала являются **рабочие**

Это работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг; они подразделяются на основных и вспомогательных.

К основным относят работников, непосредственно создающих продукцию и занятых осуществлением технологических процессов

К вспомогательным - рабочих, занятых обслуживанием основного производства, а также всех рабочих вспомогательных подразделений

Руководители и специалисты осуществляют организацию производственного процесса и руководство им.

К руководителям на предприятиях относятся директор (генеральный директор, председатель), главный экономист, главный бухгалтер, главный инженер,, главный технолог, главный механик и
другие главные специалисты, а также их заместители.

Специалисты - это работники, имеющие высшее или среднее специальное образование:
экономисты, бухгалтеры, технологи, инженеры, механики, юристы и др.

К категории служащих относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (кассиры, делопроизводители, секретари-машинистки, статистики, учетчики, табельщики и т. д.).

Младший обслуживающий персонал занимает должности по уходу за служебными помещениями, а также по обслуживанию других работников (дворники, уборщицы, курьеры и др.).

Производительность труда

Производительность труда— это один из показателей, отражающих эффективность работы предприятия — отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам.

Рассчитывается производительность труда с помощью следующей формулы:

П=Q/Ч,

где Q — выпуск продукции в единицу времени;

Ч — число задействованных работников в единицу времени.

Основными показателями являются выработка и трудоемкость.

Выработка — это соотношение количества продукции к числу работников или же стоимость продукции на единицу времени. При помощи расчета выработки оценивается динамика производительности труда путем сопоставления её фактического и планового показателя.

B=Q/T,

где Q — объем продукции в стоимостном, натуральном выражении или в нормо-часах;
T — количество рабочего времени, затраченное на производство продукции.

Трудоемкость — это соотношение затрат труда и единиц произведенной продукции. Это величина обратная производительности.

Tп=T/Q,

где T — количество рабочего времени, затраченное на производство продукции;
Q — объем продукции в стоимостном, натуральном выражении или в нормо-часах.

Заработная плата

Заработная плата - это форма материального вознаграждения, которую получает работник предприятия в зависимости от количества и качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия.

Согласно статье 129 Трудового кодекса заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Функции заработной платы.

1. Воспроизводственная - она должна быть достаточной для того, чтобы обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы.
2. Стимулирующая - заработная плата стимулирует вовлечение людей в процесс труда, его эффективное исполнение и повышение квалификации.
3. Распределительная - величина заработной платы обеспечивает распределение работников по рабочим местам.
4. Учетная - с помощью заработной платы осуществляется контроль за мерой труда и мерой его оплаты.
5. Социальная способствует обеспечению жизненного уровня не только самих работников, но и нетрудоспособных членов их семей.

Виды заработной платы

1. Номинальная заработная плата - это та сумма денег, которую работник получает за свой труд.

2. Реальная заработная плата измеряется количеством жизненных благ и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги. Реальная заработная плата зависит от величины номинальной зарплаты и цен на приобретаемые товары и услуги.

Формы организации заработной платы

Повременная заработная плата - это оплата труда за фактически отработанное время. Она исчисляется умножением количества отработанных часов на часовую тарифную ставку оплаты труда.

Повременная заработная плата применяется в виде двух систем: простой повременной и повременно-премиальной.

Повременная зарплата применяется на предприятиях, где преобладает строго регламентированный технологический режим.

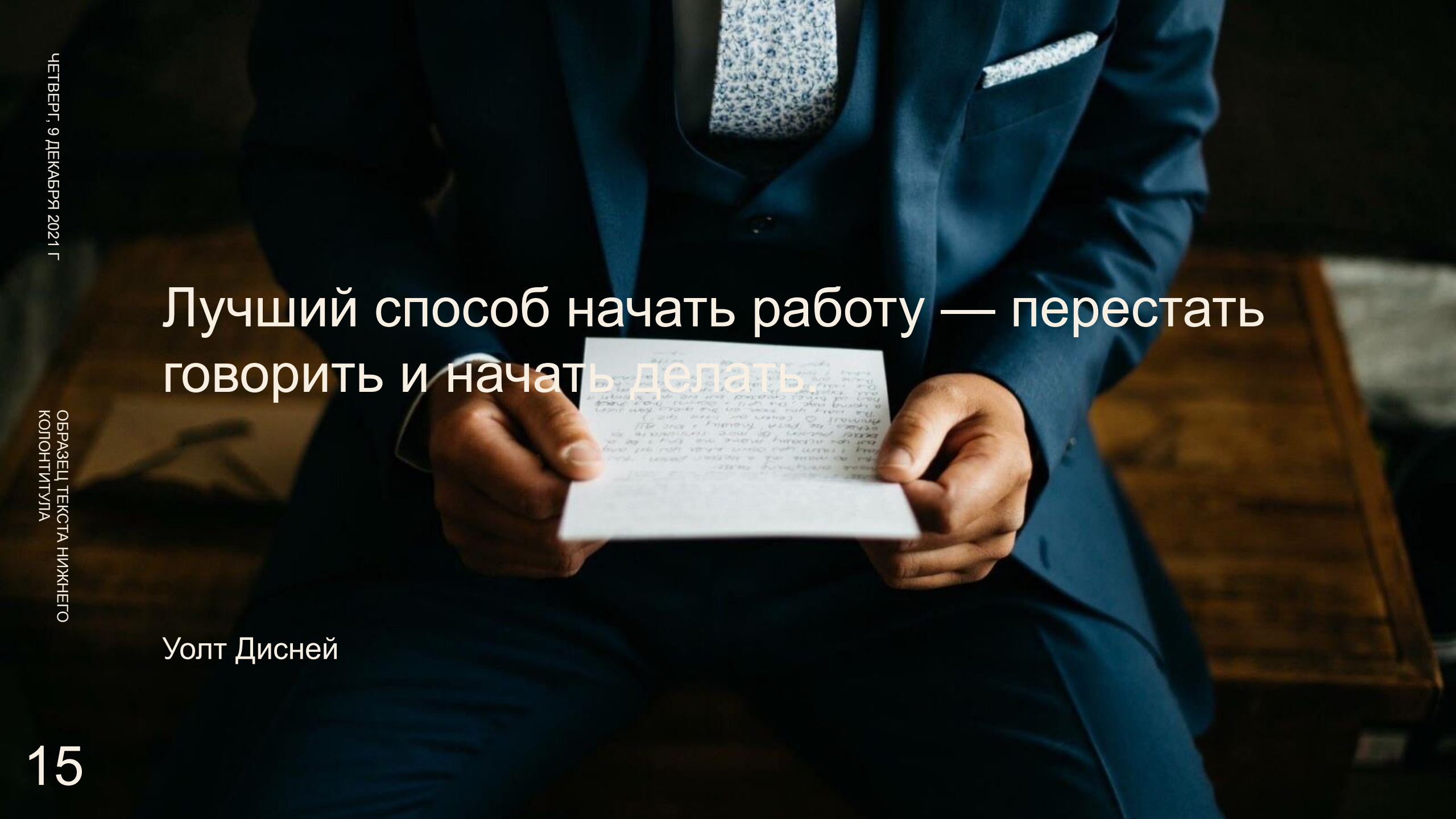
Сдельная заработная плата - это оплата труда в зависимости от количества произведенной продукции определенного качества. Ее величина определяется путем умножения расценки за одно изделие на количество произведенных изделий.

Эффективность системы оплаты

При определении фонда оплаты труда необходимо его величину увязывать с достигнутой производительностью труда. Одно из условий осуществление расширенного воспроизводства - превышение темпов роста производительности труда над темпами роста его оплаты. Только в этом случае обеспечивается ускорение темпов роста фонда накопления - основного условия расширенного воспроизводства.

труда

$$K_{оп} = \frac{ТР_{пт}}{ТР_{\overline{зп}}}$$



Лучший способ начать работу — перестать говорить и начать делать.

Уолт Дисней

Благодарю за внимание!

Алексеева Ю. А.

Доцент кафедры Бизнес-статистики и экономики

zoya28031983@mail.ru