



Трудовые ресурсы строительных предприятий

Ст. преп. Сызранцев Григорий Александрович
Для связи: gruzd85@mail.ru

Трудовые ресурсы

- **Рабочая сила** – это индивидуальная способность человека к труду (совокупность физических и духовных сил, которыми располагает работник и которые может использовать в производстве материальных благ и услуг).
- **Трудовые ресурсы (Рабочая сила) предприятия** – это сотрудники строительного предприятия обладающие необходимыми физическими и умственными способностями, определенным уровнем образования и квалификации используемыми в процессе труда.
- **Человеческий капитал** – сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас **здоровья, знаний, навыков, способностей, МОТИВАЦИЙ**, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым ведут к росту заработков данного человека.

Продолжение предыдущего слайда

Предприниматель – активный субъект рыночной экономики, обладающий всеми необходимыми качествами для осуществления новых комбинаций ресурсов и факторов производства с целью создания новых товаров и получения прибыли, действующий в условиях неопределенности и риска и несущий ответственность за самостоятельно принимаемые решения.

Труд – это целесообразная деятельность людей, процесс использования рабочей силы.



Формы и системы заработной платы

Сдельная оплата труда

Простая сдельная

Сдельно-премиальная

Косвенно - сдельная

Аккордная

Сдельно -
прогрессивная

Индивидуальная

Коллективная
подрядная

Повременная оплата труда

Простая
повременная

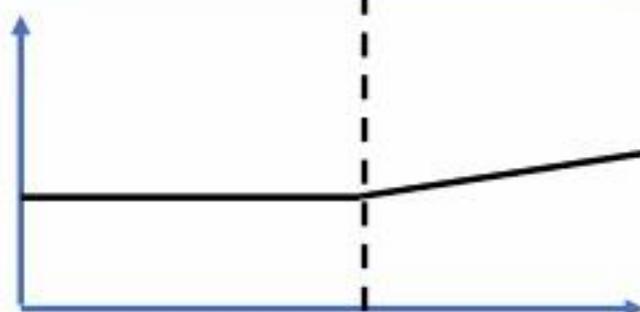
Повременно-
премиальная

Почасовая

Поденная

Понедельная

Помесячная



Норма
выработки

Сдельная система оплаты труда

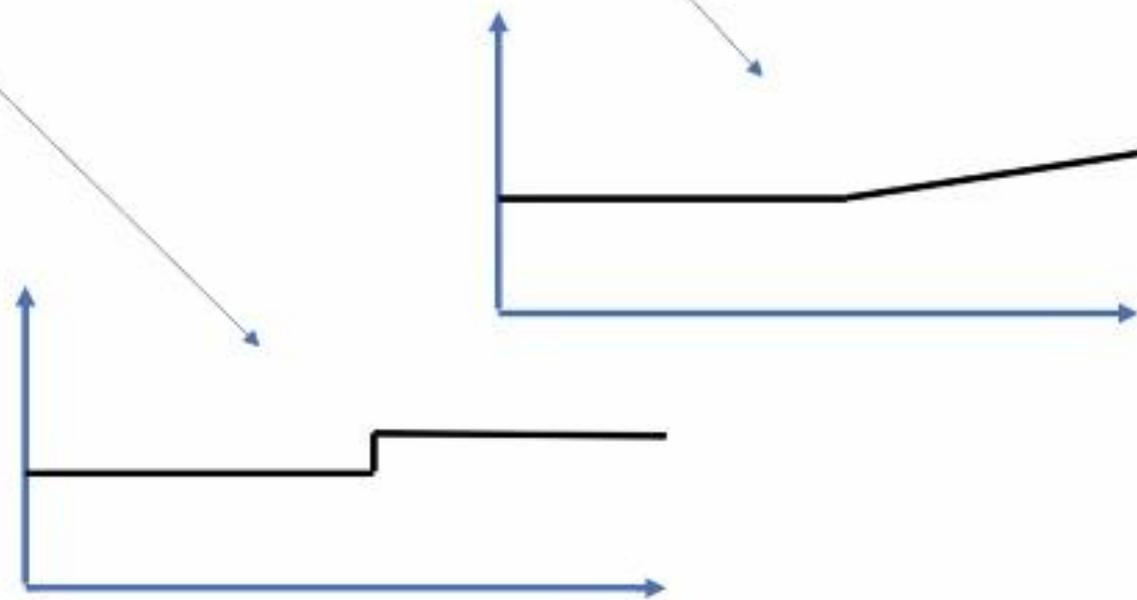
Прямая сдельная система оплата труда: заработок работника определяется на основе сдельных расценок и объема выполненных работ. При данной форме заработка работника увеличивается прямо пропорционально объему выполненной работы, а выработка рабочего и его заработная плата не ограничиваются. **Прямая сдельная система оплаты труда** подразделяется на **простую сдельную**, при которой применяются расценки за отдельные виды работ, и **аккордную**, особенностью которой является то, что сумма заработной платы определяется не на отдельный вид работ, а на комплекс работ. Нормативное время, полагающееся на выполнение аккордного задания, а также сумма заработной платы определяются на основе калькуляции затрат труда и заработной платы, составленных по укрупненным нормам и расценкам. **Аккордная оплата является одной из основных в строительстве.**



Сдельно-премиальная система оплаты труда – система оплаты труда, при которой наряду с заработной платой по прямым сдельным расценкам работник получает премию за достижение определенных показателей в работе. Показатели премирования подразделяются на три основные группы:

- показатели, направленные на увеличение объема выпускаемой строительной продукции и повышение производительности труда. В этом случае за каждый процент сокращения нормативного времени выплачивается определенный процент сдельного заработка;
- показатели, направленные на повышение качества строительной продукции. Размеры премии дифференцируются в зависимости от оценки уровня качества;
- показатели, направленные на экономию строительных материалов.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда: выработка работника строительного производства в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным сдельным расценкам, а вся выработка сверх установленной базы – по повышенным сдельным расценкам. Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения установленной исходной нормы определяется специальной шкалой.



Косвенно-сдельная система оплаты труда

- Косвенно-сдельная система оплаты труда — это система начисления заработной платы, применяемая к подсобным (вспомогательным) рабочим, от деятельности которых косвенно зависит результативность рабочего процесса.
- К таким работникам относятся ремонтники и наладчики оборудования, крановщики и другие транспортные рабочие, электрики, слесари-ремонтники и др.
- Определение расценок при расчете косвенного сдельного вознаграждения вспомогательным рабочим происходит несколько по-другому, нежели при расчете прямой сдельной оплаты.

Повременная система оплаты труда

Простая повременная система оплаты труда не трудна в применении. Персоналу оплачивается отработанное по факту время, исходя из оклада или тарифной ставки за месяц, день или час. Итог дней или часов, которые были отработаны, суммируют по табелю учета рабочего времени. Формула повременной оплаты труда в этом способе:

$$ЗрП = ТС * Т_{раб},$$

где ЗрП – заработок за месяц, ТС – применяемая тарифная ставка за месяц, день, час или месячный оклад, Т_{раб} – отработанное время в днях или часах. При месячном окладе оплата считается из ставки за месяц и количества дней в месяце – отработанных и плановых по графику.

Повременно премиальная система оплаты труда – это совмещение простой формы с выплатой премии за выполнение показателей. Премии считаются в процентах от оклада или фиксировано за конкретную работу. Порядок премирования руководство устанавливает в отдельном Положении или в коллективном договоре, где прописываются условия для выплат и причины снятия премий. Основанием для премирования могут быть количественные показатели (перевыполнение плана) и качественные (нет брака, претензий), а для лишения премии – невыполнение плана, несоответствие продукции качеству, нарушение трудовой дисциплины и пр. Обязательно в локальном документе надо указать источник премий – дополнительная прибыль от реализации, снижение себестоимости и т.п.

При повременно премиальной системе оплаты труда учитывается и фактическое рабочее время, и качество исполнения работы:

$$З_{пр} = ЗрП + ПР,$$

где ЗрП – заработная плата по повременной схеме, ПР – премиальная выплата.

Классификация персонала предприятия



- **Кадровый потенциал предприятия** – это важнейшая интегральная характеристика персонала, представляющая собой его максимальные возможности по достижению целей предприятия и выполнению поставленных перед ним задач.

Производительность труда в строительстве

- **Производительность труда** – это эффективность затрат труда в процессе производства.
- **Трудоемкость** – это затраты труда (в чел.-ч. или в чел-дн.) на выпуск единицы доброкачественной продукции.
- **Трудоемкость** определяется по формуле:

$$T_p = \frac{T}{O}$$

- Где: T_p – трудоемкость, затраты труда на единицу продукции (работы); T – затраты труда на производство данного объема продукции (работ); O – объем выполненных работ за определенный период.
- **Выработка** в натуральных показателях определяется по формуле:

$$B = \frac{O}{T}, \quad B = \frac{O_{сс}}{Ч_{СМР} + Ч_{ПП}}$$

- $O_{сс}$ – объем выполненных строительно-монтажных работ по их сметной стоимости; $Ч_{СМР}$ – среднесписочная численность работающих, занятых на строительно-монтажных работах; $Ч_{ПП}$ – среднесписочная численность работающих в подсобных производствах, находящихся на балансе строительной организации.



Спасибо за внимание