

Тема 5: Кадры предприятий

Рабочая сила – это самая активная часть производственного процесса.

Под **кадрами организации** понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. Кадры осуществляют разнообразные функции на предприятии.

Списочная численность включает наёмных работников, работающих по договору (контракту) один и более дней, а также собственников организации, получающих в ней заработную плату. Внешние совместители в списочной численности не учитываются. Списочная численность фиксируется ежедневно, а также на определённую дату.

Среднесписочная численность рассчитывается за какой-либо период: месяц, квартал, год.

В соответствии с укрупнённой классификацией выделяются следующие категории персонала:

1.Руководители и специалисты;

2.Служащие;

3.Рабочие (основные и вспомогательные).

В основу такого деления персонала положен признак функциональных обязанностей.

Руководители - это лица, в круг обязанностей которых входит руководство и управление предприятием. При этом существует деление на руководство высшего, среднего и низового звена.

Специалисты – это лица, занятые в функциональных подразделениях предприятия и выполняющие какие-либо специальные функции (например, планирование, анализ и т.д.).

Служащие – это лица, осуществляющие учёт, контроль, оформление документации и другие вспомогательные функции.

Рабочие – это лица, непосредственно осуществляющие выпуск продукции, выполнение работ, оказание услуг.

Нормирование труда – одно из важнейших направлений организации труда, заключающееся в установлении меры затрат труда на изготовление единицы продукции.

Различают:

- Нормы времени;
- Нормы выработки;
- Нормы обслуживания;
- Нормы численности.

Нормы времени – это затраты времени на производство единицы продукции или на выполнение какой-либо технологической операции. Нормы времени складываются из следующих элементов:

- основное время (время непосредственной обработки изделия);
- вспомогательное время (время, затрачиваемое на совершение действий, необходимых для выполнения основной работы);
- время обслуживания рабочего места (подготовительно-заключительное время);
- время на отдых;
- время неустраняемых перерывов, предусмотренных технологией.

Первые два элемента в сумме образуют оперативное время.

Норма выработки – это количество продукции в натуральном выражении, которое должно быть изготовлено в единицу рабочего времени.

$$\text{норма выработки} = \frac{\text{сменный фонд рабочего времени}}{\text{норма времени на производство единицы продукции}}$$

Норма численности – максимально допустимая численность работников, необходимая для выполнения установленного объёма работ.

$$\text{норма численности} = \frac{\text{количество обслуживаемых объектов}}{\text{норма обслуживания}}$$

Норма обслуживания – количество обслуживаемых объектов (оборудование, производственные площади), подлежащих обслуживанию одним работником.

$$\text{норма обслуживания} = \frac{\text{сменный фонд рабочего времени}}{\text{норма времени на обслуживание одного объекта}}$$

Различают опытно-статистические и аналитические методы нормирования труда. Опытно-статистический фиксирует сложившееся положение на предприятии в предыдущий плановый период и рассматривает его как базу сравнения для нового периода. Аналитический метод предусматривает проведение таких операций, как:

- исследование трудового процесса, расчленённого на составные элементы.*
- изучение факторов, влияющих на затраты труда.*
- разработка мероприятий, улучшающих обслуживание рабочего места;*
- расчёт времени на выполнение работ и т.д.*

В соответствии с КЗОТ, оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещено какое-то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, национальности.

Ряд принципов, на которых базируется оплата труда:

- ✓ оплата труда производится в соответствии с количеством (время) и качеством труда (квалификация);
- ✓ за равный труд должна быть равная оплата;
- ✓ за более производительный труд должна быть более высокая оплата;
- ✓ оплата труда должна зависеть от условий его выполнения.

Условия выполнения работ дифференцируются: нормальные, горячие, напряженные, вредные и опасные.

Две формы оплаты труда:

Повременная – рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время.

Сдельная – рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно изготовленной продукции.

Повременная форма оплаты труда включает в себя две системы:

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

При ***сдельной форме оплаты труда*** основанием для расчёта оплаты труда является сдельная расценка.

Сдельная расценка – это размер оплаты труда за единицу качественно изготовленной продукции.

Сдельная форма оплаты труда может быть:

- простая (прямая индивидуальная);
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- коллективная (бригадная) сдельщина
- аккордная система.