

ЛЕКЦИЯ 5

**ТЕМА: ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ**

ВОПРОСЫ:

- 1. Персонал предприятия: сущность, состав и характеристики**
- 2. Показатели обеспеченности кадрами и движения персонала предприятия**
- 3. Качество труда и эффективность использования трудовых ресурсов предприятия**
- 4. Экономическое содержание заработной платы в коммерции**
- 5. Организация оплаты труда на предприятии**
- 6. Мотивация к труду работников предприятия**

1. Персонал предприятия: сущность, состав и характеристики

Трудовые ресурсы — это часть населения, обладающая необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли национальной экономики (трудоспособное население: мужчины — от 16 до 59 лет, без инвалидов и пенсионеров; женщины — от 16 до 54 лет, без льготников и неработающих, а также население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в трудовом процессе).

Кадры предприятия — это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых в коммерции, т.е. это основной (постоянный) квалифицированный состав работников предприятия.

Персонал предприятия — весь личный состав работающих по найму, постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников предприятия.

Рабочая сила — это совокупность физических, умственных способностей человека, которые он использует для производства материальных благ и услуг. Она характеризует работника как главную производительную силу общества в целом и реализуется в процессе труда.

Трудовые ресурсы предприятия, функционирующего в сфере товарного обращения, по признаку выполняемых функций классифицируются по трем группам:

- 1) персонал управления и специалисты;
- 2) торгово-оперативный персонал;
- 3) вспомогательный персонал.

2. Показатели обеспеченности кадрами и движения персонала предприятия

$$K_{HO} = \frac{Ч_{HO}}{Ч} \cdot 100$$

$$K_T = \frac{Ч_y}{Ч} \cdot 100$$

$$K_{ВЫБ} = \frac{Ч_B}{Ч} \cdot 100$$

$$K_{ПР} = \frac{Ч_{П}}{Ч} \cdot 100$$

$$K_{СК} = 1 - \frac{Ч_y}{Ч + Ч_B}$$

3. Качество труда и эффективность использования трудовых ресурсов предприятия

$$ПТ = \frac{T}{Ч}$$

$$ПТ = \frac{Q}{t}$$

$$ПТ_{\text{ЧАС}} = \frac{T}{H_{\text{ЧАС}}}$$

$$ПТ_{\text{ДН}} = \frac{T}{H_{\text{ДН}}}$$

$$K_{KT} = 100 - \sum_{i=1}^n K_i^C$$

5. Организация оплаты труда на предприятии

5. Организация заработной платы в рыночной экономике основывается на следующих принципах:

1) равная оплата за равный труд. Это означает, что труд работников, имеющих одинаковую квалификацию, показывающих одинаковые результаты при выполнении одной работы, должен оплачиваться в одинаковом размере;

2) обоснованность оплаты труда. Данный принцип означает, что уровень оплаты труда работников предприятия не должен быть ни слишком низким, ни чрезвычайно высоким. В первом случае работники не могут эффективно работать на предприятии, так как будут искать работу на стороне; во втором — издержки на оплату труда будут велики, что по существу означает трату части средств, которые могли быть использованы на развитие предприятия;

3) гибкость дифференциации и систем оплаты. Это означает, что системы стимулирования должны оперативно меняться в соответствии с изменением задач, стоящих перед предприятием, потребностей его работников и других внутренних и внешних факторов;

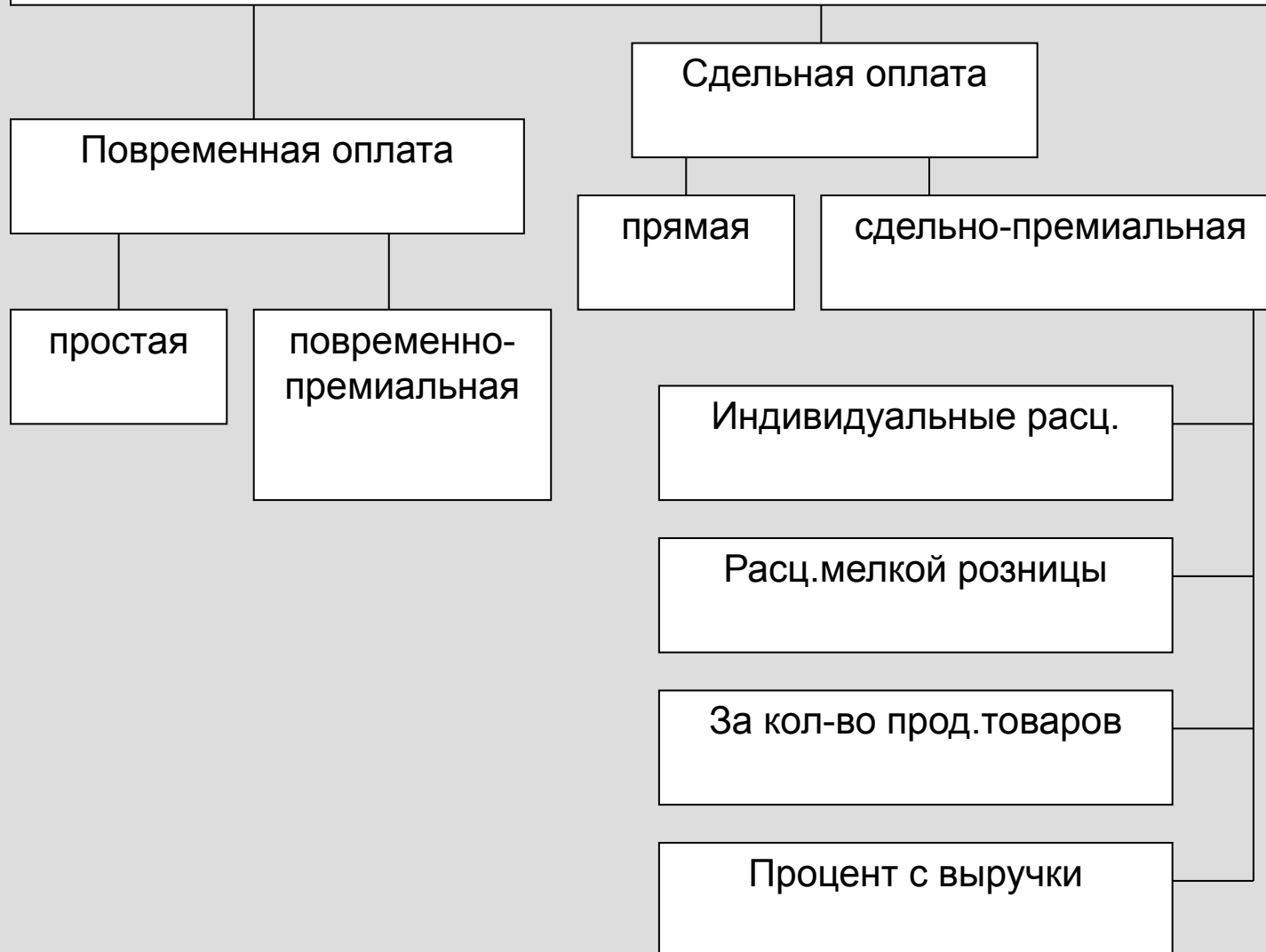
4) простота и ясность систем оплаты;

5) учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда; 6) опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы. В зарубежной и отечественной практике сложилось следующее эмпирическое соотношение: на 1% прироста производительности труда должно приходиться 0,2—0,4% прироста заработной платы;

7) индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции, что отражается в коллективных договорах и тарифных соглашениях;

8) соответствие законодательству.

Форма оплаты труда торговых работников



Система мотивации и стимулирования

Материальные воздействия	Нематериальные воздействия
1) Денежная компенсация (зар. плата, премия) 2) Соц.пакет (оплата больничных листов, отпускных, отчисление во внеб.фонды, страхов.полис) 3) Материальные поощрения 4) Компенсации (обедаы, бензин, моб.тел.) 5) Спецодежда 6) Комфортные условия работы	1) Свободный график 2) Возможность работать дома 3) Тренинги, повышение квалификации 4) Корпоративные мероприятия 5) Награждения по итогам года 6) Поздравления 7) Конкурсы 8) Выставки, хобби

Знаки статуса отличия: отдельный кабинет, персональный автомобиль, безлимитный моб.тел., страховой полис определенного уровня и т.д.

Компенсации,
льготы,
привилегии

Соц.
пакет

Переменная
часть

Надбавки,
доплаты

Зар.
плата

Базовый
оклад

Переменная з/пл

- премиальные выплаты
- бонусные выплаты

I. базовая 30-40%	70-90%
II. переменная 60-70%	10-30%

30% - торговый оклад

40% - % продаж

30% - % от объема продаж

Пример:

300 у.е.

168 час. в месяц

P – 100 000 у.е.

Чсс – 15 чел.

$$1) \frac{30\% \text{ от } 300}{168} = 0,54 \text{ у.е. / час}$$

$$2) \frac{40\% \text{ от } 300}{100000 / 15} = 1,8\%$$

$$3) \frac{30\% \text{ от } 300}{100000} = 0,09\%$$

$${}_{\Delta} \Phi O T_{\Delta} \mathcal{Y} = \left(\mathcal{Y}_{\Phi cc} - \mathcal{Y}_{\Pi L cc} \right) \cdot \bar{\mathcal{Z}}_{\Pi L}$$

$${}_{\Delta} \Phi O T_{\Delta} \bar{\mathcal{Z}} = \left(\bar{\mathcal{Z}}_{\Phi} - \bar{\mathcal{Z}}_{\Pi L} \right) \cdot \mathcal{Y}_{\Pi L cc}$$