

Тема. Трудовые ресурсы предприятия.

1. Рынок труда и взаимосвязь его элементов.
2. Показатели структуры и движения кадров на предприятии.
3. Организация оплаты труда на предприятии. Формы и системы оплаты труда.
4. Методические подходы к начислению заработной платы.
5. Показатели по труду и заработной плате и их прогнозирование.

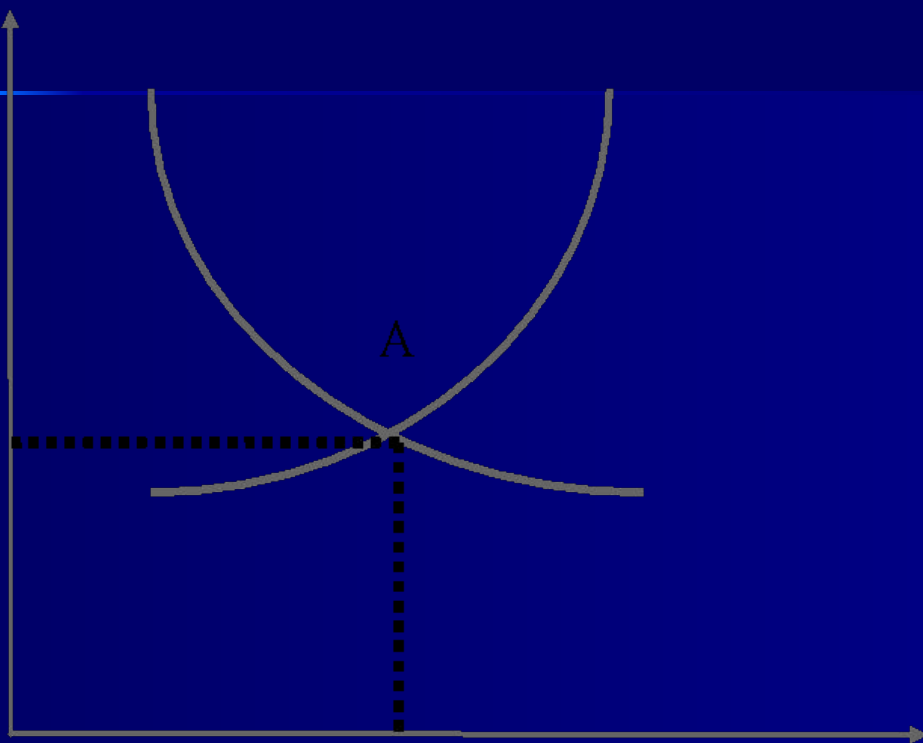
1. Рынок труда и взаимосвязь его элементов. Особенности труда в сфере обращения.

Основные элементы рынка труда:

- -спрос на рабочую силу со стороны предприятий
- -предложение рабочей силы со стороны временно незанятых работников
- -цена труда (заработная плата)
- В условиях рынка спрос на рабочую силу меньше предложения, что является основой возникновения БЕЗРАБОТИЦЫ

Зарплата

P_1



A

Число занятых
(спрос, предложени

МОДЕЛЬ РЫНКА ТРУДА

Факторы, влияющие на **спрос** на рабочую силу:

- 1. количество рабочих мест (зависит от инвестиционной политики предприятия и государства, от налоговой политики)
- 2. факторы производительности труда (зависит от фондовооруженности, уровня автоматизации)
- 3. квалификация и специализация труда

Факторы, влияющие на **предложение** рабочей силы:

1. Демографические («запас» рабочей силы определяется уровнем смертности, рождаемости, уровнем жизни, национальными особенностями)

2. Воспроизводственные (для товара «рабочая сила» минимальный предел цены – прожиточный минимум)

Эффективность труда работников тесно связана с системой мотивации

- Мотив – внутреннее побуждение человека .
- Стимул – внешний раздражитель, вызывающий пробуждение мотивов
- Мотивация труда – процесс побуждения людей к деятельности для достижения личных целей и целей предприятия

- Экономическое стимулирование (на макроуровне)
– шире, чем материальное стимулирование (на микроуровне).


Система экономических стимулов включает:

- - налогообложение физических и юридических лиц
- - ценообразование и т.д.

Материальное стимулирование включает:

- различные варианты долевой экономики (участие в собственности, в прибыли и т.д.)

 различные варианты оплаты труда, премии, надбавки, доплаты

 негативные стимулы – штрафы, понижающие коэффициенты к зарплате и премиям

2. Показатели структуры и движения кадров на предприятии

Структура кадров (персонала)

– это соотношение численности различных категорий работающих.

КАТЕГОРИИ:

1. По характеру участия в трудовом процессе на предприятии работники подразделяются на *основных и вспомогательных*:

- К основным работникам относятся занятые непосредственно основной деятельностью (в торговле – работники прилавка, в производстве – работники, занятые изготовлением основной продукции).
- К вспомогательным работникам относятся работники, занятые во вспомогательных службах как производственного, так и обслуживающего характера

- 2. По половозрастному составу
- 3. По уровню образования
- 4. По стажу работы
- 5. По характеру участия в процессе управления (работники аппарата управления и оперативные работники)

Среднесписочная численность работников за

отчетный месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца

Среднесписочная численность ($\bar{ч}_n$) работников за период (квартал, полугодие, год) рассчитывается по формуле *средней арифметической*:

$$\bar{ч}_n = \frac{\bar{ч}_1 + \dots + \bar{ч}_n}{n}.$$

коэффициент оборота по приему рабочих ($K_{\text{пр}}$)

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{п}}}{Ч_{\text{сс}}};$$

коэффициент оборота по выбытию ($K_{\text{в}}$)

$$K_{\text{в}} = \frac{Ч_{\text{в}}}{Ч_{\text{сс}}};$$

коэффициент текучести кадров ($K_{\text{т}}$)

$$K_{\text{т}} = \frac{Ч_{\text{ус}}}{Ч_{\text{сс}}};$$

коэффициент постоянства персонала предприятия ($K_{\text{пп}}$)

$$K_{\text{пп}} = \frac{Ч_{\text{г}}}{Ч_{\text{сс}}},$$

- где $Ч_{\text{п}}$ – численность принятого на работу персонала, чел.;
- $Ч_{\text{сс}}$ – среднесписочная численность персонала, чел.;
- $Ч_{\text{в}}$ – количество уволившихся работников, чел.;
- $Ч_{\text{ус}}$ – количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины, чел.;
- $Ч_{\text{г}}$ – количество работников, проработавших весь год, чел.

3. Организация оплаты труда на предприятии.

Формы и системы оплаты труда.

Основные элементы организации оплаты труда на предприятии:

1. Тарифная система
2. Формы и системы оплаты труда
3. Нормирование труда

- *Тарифная система* – это совокупность государственных нормативов, посредством которых осуществляются дифференциация и регулирование оплаты труда различных групп работников

Основные элементы тарифной системы:

- единый тарифно-квалификационный справочник,
- тарифные ставки,
- тарифные сетки,
- тарифные коэффициенты

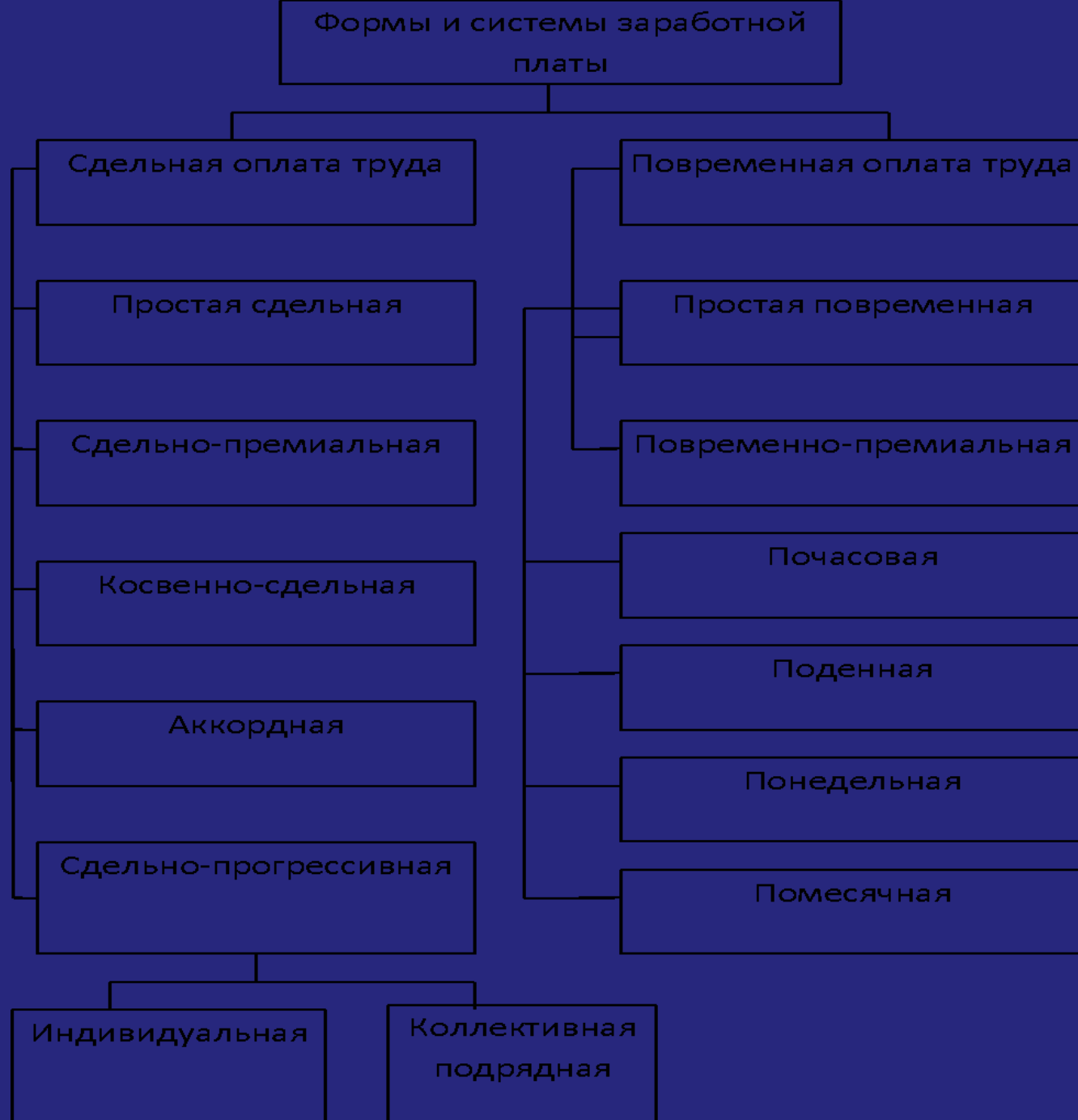
- **единый тарифно-квалификационный справочник** предназначен для тарификации рабочих, классификации работ по разрядам и распределения рабочих по профессиям и разрядам. В нем содержатся подробные производственные характеристики различных видов работ, указывается, что рабочий должен знать и что он должен уметь;
- **тарифная ставка** – абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда;

- **тарифные сетки** служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации.

Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице;

- **тарифные коэффициенты** последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

- Традиционно применяются две основные **формы заработной платы:**
 - повременная и сдельная, которые в свою очередь имеют несколько **систем:**



При **повременной** заработной плате работник получает денежное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени и квалификации, выражаемой тарифной ставкой.

При **сдельной** форме оплаты труда работник получает вознаграждение за объем выполненной работы. Для этого рассчитывается плата за единицу выполненной работы, называемая **расценкой**.

- **Нормирование труда** при организации оплаты представляет собой определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление продукции) отдельными работниками (или бригадами) в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда.
- **Нормами труда** являются:
 - нормы времени,
 - нормы выработки,
 - нормы обслуживания и др.

4. Методические подходы к начислению заработной платы.

- Оплата труда формируется в зависимости от организационно-правовых форм предприятия, форм собственности, принципов организации труда и производства, социально-психологического климата в коллективе

- **Основная заработная плата** - часть заработка, которая соответствует оплате по установленным нормативам оплаты за конкретный рабочий период. Это относительно постоянная часть. Для *сдельщиков* это оплата по установленным нормативам оплаты (расценкам) за фактически изготовленную продукцию; для *повременщиков* – за фактически отработанное время.
- **Поощрительная оплата (дополнительная)** – это часть заработка, нацеливающая на *расширение* круга обязанностей работника, предусмотренных основной нормой труда (переменная часть заработка).

Формирование средств на выплату заработной платы может осуществляться различными методами:

- **1.** На основе нормативов на единицу объема деятельности (на 1 руб. товарной продукции, на единицу продукции в натуральном выражении, на 1 руб. оборота и т.д.). Этот метод называется нормативно-уровневым.

В **торговле** начисление осуществляется по расценкам от оборота

- **Расценки** могут быть индивидуальными и бригадными (расценка = тарифная ставка: норма выработки)
- **Информация**, необходимая для начисления зарплаты: фактический объем оборота за месяц (выручка), расценка за 100 руб. оборота, месячные оклады по категориям работников, количество фактически отработанных дней за месяц

2. Метод начисления заработной платы в процентах от хозрасчетного дохода.

- Рассчитывается сумма хозрасчетного дохода, предназначенная для покрытия расходов на заработную плату и образования прибыли. Рассчитывается она исходя из суммы доходов и издержек (помимо расходов на оплату).
- В процентах от нее устанавливается общая сумма заработной платы работников предприятия. Распределение этой суммы между ними производится в соответствии с должностными окладами, тарифными ставками и фактически отработанным временем.

- 3. По бестарифной системе заработная плата работника предприятия представляет собой его долю в фонде заработной платы всего предприятия. Величина зарплаты каждого зависит от ряда **факторов**:
 - квалификационного уровня работника (квалификационного коэффициента);
 - коэффициента трудового участия (КТУ);
 - фактически отработанного времени.

- Квалификационный уровень работника предприятия устанавливается всем членам коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

Последовательность начисления зарплаты:

— количество баллов, заработанных каждым работником (M_i):

$$M_i = K \times N \times КТУ,$$

где K - квалификационный коэффициент (уровень);

N - количество отработанных дней;

$КТУ$ - коэффициент трудового участия (при необходимости можно обойтись без него);

— общая сумма баллов, заработанная всеми работниками (M):

$$M = \sum M_i;$$

— доля фонда оплаты, приходящаяся на оплату одного балла (d) в рублях:

$$d = \frac{\text{ФОТ}}{M}$$

— зарплата отдельного работника (Z):

$$Z = M_i \times d.$$

- **4. Сдельная оплата труда по *подвижной шкале заработной платы*.**
- Преимущества этого метода заключаются в следующем:
 - он является разновидностью сдельной формы оплаты труда;
 - при нем гарантируется равная заработная плата за труд работникам с одинаковой квалификацией, выработкой, условиями работы;
 - он обеспечивает преимущественный рост производительности труда по сравнению со средней заработной платой;
 - он не требует разработки и утверждения сдельных расценок, а позволяет с учетом инфляционных процессов постоянно корректировать шкалу зарплат.

- Расчет подвижной зарплаты производится на основании данных о фактически сложившейся минимальной месячной выработке работников, соответствующих этой выработке месячных окладов (тарифных ставок), темпов прироста зарплаты на 1% прироста производительности труда (выработки).
- Так определяется минимум **первого интервала** шкалы подвижной заработной платы. Затем рассчитываются последующие интервалы в зависимости от объема фактической выработки.

$$Z_2 = \left[\frac{P_2}{P_1} \times T + (1 - T) \right] Z_1$$

- где:
- Z_2 – определяемая заработная плата отчетного месяца, руб.;
 - Z_1 – заработная плата предыдущего месяца, руб.;
 - P_2 – производительность труда продавца в отчетном месяце, руб.;
 - P_1 – производительность труда продавца в предыдущем месяце, руб.;
 - T – темп прироста заработной платы на 1% прироста производительности труда, %

5. Эффективно использование *повременно-сдельной* (или *смешанной*) формы оплаты труда.

- Одна часть заработка базируется на **окладе** (носит стабильный характер), а другая рассчитывается по **сдельным расценкам**, т.е. зависит от объема выполненной работы.
- Эти соотношения устанавливаются предприятием самостоятельно (например, 1:1). Работнику гарантируется выплата минимума заработной платы. При этом действует побудительный мотив повышения производительности труда, снижается уровень расходов на заработную плату и повышается рентабельность расходов на эти цели средств.

6. Существует система, при которой заработная плата делится на три части.

- Одна часть заработной платы выплачивается за выполнение трудовых и должностных обязанностей, и все, чьи обязанности на предприятии аналогичны, получают одинаковое вознаграждение.

- Вторая часть заработной платы определяется выслугой лет. Эту часть получают все сотрудники, но ее величина автоматически корректируется в зависимости от сложившихся конкретных условий.

- Третья часть конкретна для каждого работника и определяется достигнутыми результатами в предшествующий период работы. Третья составляющая не является фиксированной величиной. Она может повышаться и понижаться.

- На предприятиях торговли Франции широко используются методы коллективного стимулирования труда путем участия в прибыли.
- Выплата средств из прибыли производится только работникам со стажем не менее пяти лет. Это значит, что работник только в конце пятого года получает часть прибыли предприятия за первый год работы, в конце шестого – за второй и т.д.
- Наиболее широко распространена эта система в Японии, где премиальные выплаты в форме прямого участия в прибылях могут достигать 50% заработной платы.

- **Доплаты и надбавки** - это дополнительные выплаты сотрудникам, которые начисляются им помимо заработной платы.
- Согласно статье 144 Трудового кодекса стимулирующие выплаты (премии, доплаты и надбавки) работодатель устанавливает самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников.
- **Виды** доплат и надбавок :
 - за профессиональное мастерство,
 - за совмещение профессий (должностей),
 - за расширение норм (зон) обслуживания,
 - за выполнение прежнего или большего объема работ (услуг) меньшей численностью работников.

5. Показатели по труду и заработной плате и их прогнозирование

1. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

1.1.	Производительность труда (средняя выработка на одного работника)	$ПТ = \frac{Q}{K}$	ПР - производительность труда (средняя выработка на одного работника); Q - сумма выручки (объем деятельности); K - среднесписочная численность работников.
1.2.	Трудоёмкость	$t = \frac{K}{Q}$	t - трудоёмкость; K - среднесписочная численность работников; Q - сумма выручки
1.3.	Доходы в расчете на одного работника (доходность труда)	$ДТ = \frac{Д}{K}$	ДТ - доходы в расчете на одного работника; Д - сумма дохода; K - среднесписочная численность работников.
1.4.	Хозрасчетный доход в расчете на одного работника	$ХД' = \frac{ХД}{K}$	ХД' - сумма хозрасчетного дохода в расчете на одного среднесписочного работника; ХД - общая сумма хозрасчетного дохода организации; K - среднесписочная численность работников.

1.5.	Прибыль в расчете на одного работника (рентабельность труда)	$PT = \frac{\Pi}{K}$	<p>PT - прибыль в расчете на одного работника (рентабельность труда);</p> <p>Π - сумма прибыли;</p> <p>K - среднесписочная. Численность работников.</p>
1.6.	Доля интенсивных факторов в использовании живого труда (доля прироста выручки за счет производительности труда)	$dИ = \frac{(\Pi P_1 - \Pi P_0) \times K_0}{Q_0} \times 100$	<p>dИ - доля интенсивных факторов в использовании живого труда;</p> <p>ΠP₁ - производительность труда в текущем периоде;</p> <p>ΠP₀ - производительность труда в базисном периоде;</p> <p>K₀ - численность работников в базисном периоде;</p> <p>Q₀ - сумма выручки в базисном периоде.</p>
1.7.	Экономия (высвобождение) численности работников	$\text{ЭЧ} = \frac{Q_1}{\Pi P_0} - K_1$	<p>ЭЧ - экономия численности работников;</p> <p>Q₁ - сумма выручки в отчетном периоде;</p> <p>ΠP₀ - производительность труда в базисном периоде;</p> <p>K₁ - среднегодовая численность работников в отчетном году.</p>

2. Показатели эффективности использования средств на оплату труда

2.1.	Зарплатоотдача (отдача заработной платы)	$ZO = \frac{Q}{ЗП}$	ZO - зарплатоотдача (отдача заработной платы); Q - сумма выручки; ЗП - заработная плата работников.
2.2.	Доходность заработной платы	$ДЗП = \frac{Д}{ЗП}$	ДЗП - доходность заработной платы; Д - сумма дохода; ЗП - заработная плата работников.
2.3.	Доля заработной платы в доходах организации	$Д_{ЗП/Д} = \frac{ЗП}{Д}$	Д _{ЗП/Д} - доля заработной платы в доходах организации, %; ЗП - заработная плата работников; Д - сумма дохода.
2.5.	Доля заработной платы в хозрасчетном доходе	$Д_{ЭПХД} = \frac{ЗП}{ХД}$	Д _{ЭПХД} - доля заработной платы в хозрасчетном доходе, %; ЗП - заработная плата работников; ХД - общая сумма хозрасчетного дохода организации.

2.6.	Рентабельность заработной платы (степень эксплуатации труда)	$РЗП = \frac{П}{ЗП}$	РЗП - рентабельность заработной платы (степень эксплуатации труда); П - прибыль; ЗП - зарплата работников.
2.7.	Уровень расходов на оплату труда (зарплатоемкость)	$dЗП = \frac{ЗП}{Q}$	dЗП - уровень расходов на оплату труда (зарплатоемкость), %; ЗП - заработная плата работников; Q - сумма выручки.
2.8.	Коэффициент зарплатоемкости выручки (коэффициент затрат на оплату по труду при реализации товаров).	$КЗП = \frac{ЗП}{Q}$	КЗП - коэффициент зарплатоемкости выручки; ЗП - заработная плата работников; Q - сумма выручки.
2.9.	Удельный вес заработной платы в общей сумме издержек обращения	$УИ = \frac{ЗП}{И}$	УИ - удельный вес заработной платы в общей сумме издержек обращения, %; ЗП - заработная плата работников; И - издержки обращения
2.10.	Коэффициент опережения производительности труда по сравнению со средней заработной платой работника	$К = \frac{ТПР}{ТЗП}$	К - Коэффициент опережения производительности труда по сравнению с зарплатой; ТПР - темп прироста производительности труда; ТЗП - темп прироста средней заработной платы одного работника

Основные виды **расходов предприятия по содержанию и использованию трудовых ресурсов** определены Инструкцией Госкомстата Российской Федерации “О составе фонда заработной платы и выплат социального характера”.

Данный документ предусматривает **три основных направления расходования** средств по содержанию и использованию трудовых ресурсов.

1. В состав *фонда заработной платы* включаются:

- - начисленные предприятием, суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время,
- - стимулирующие доплаты и надбавки,
- - компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда,
- - премии и единовременные поощрительные выплаты
- - выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

2. В состав *выплат социального характера* включаются:

компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам, в частности, на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без социальных пособий из государственных и негосударственных внебюджетных фондов).

3. В состав *расходов, не относящихся к фонду заработной платы и выплатам социального характера*, включаются:

- доходы по акциям
- дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.
- страховые взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, фонды обязательного медицинского страхования, Государственный фонд занятости;
- взносы за счет средств предприятия в негосударственные пенсионные фонды и т. д.

Задачи прогнозирования
показателей по труду и заработной
плате:

1. Определение оптимальной численности и структуры трудовых ресурсов

2. Создание высокоэффективной системы мотивации труда

3. Определение оптимальной доли расходов на заработную плату в хозрасчетном доходе

Прогнозирование численности работников

- Основой расчета численности является прогноз объема деятельности и сложившаяся производительность труда (на действующем предприятии)

- На вновь вводимом предприятии

Численность = Количество рабочих мест * К сменности * К непрерывности

Прогнозирование расходов на оплату труда:

1. Через соотношение прироста выручки и заработной платы
2. Технико-экономическим путем (для сдельщиков – на основе расценок и прогнозного объема; для повременщиков – на основе численности и среднего оклада)
3. Через экстраполяцию структуры валового дохода, хозрасчетного дохода и доли в нем средств на потребление (зар.платы)