



**ПЕРСОНАЛ,
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА
И ОПЛАТА ТРУДА
В ЭНЕРГЕТИКЕ**

Трудовые ресурсы

° *Персонал* – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Трудовые ресурсы

° По отношению к *производству* :

– *промышленно-производственный персонал* - персонал, работающий в основном, обеспечивающем и обслуживающем производствах;

– *непроизводственный персонал* - персонал, работающий в жилищно-бытовых, коммунальных, медицинских, продовольственных, пожарных службах, в столовых, военизированной охране и других подсобных подразделениях предприятия.

Трудовые ресурсы

По выполняемым задачам промышленно-производственный персонал разделяют на *эксплуатационный*, *ремонтный* и *административно-управленческий* персонал.

Трудовые ресурсы

Категории промышленно-производственного персонала:

- *рабочие*, непосредственно обслуживающие производственные процессы;
- *служащие*, выполняющие вспомогательные и административно-управленческие функции;
- *инженерно-технические работники*, осуществляющие техническое, экономическое и организационное руководство деятельностью;
- *младший обслуживающий персонал*, выполняющий простые вспомогательные работы, не требующие профессиональной подготовки;
- *ученики* различных специальностей и профессий, включая стажеров.

Трудовые ресурсы

К *линейным* относятся руководители, возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, объединений, отраслей, и их заместители.

К *функциональным* — руководители, возглавляющие коллективы функциональных служб (отделов, управлений), и их заместители.

Трудовые ресурсы

К руководителям *низового звена* принято относить мастеров, старших мастеров, прорабов, начальников небольших цехов, а также руководителей подразделений внутри функциональных отделов и служб.

Руководителями *среднего звена* считаются директора предприятий, генеральные директора всевозможных объединений и их заместители, начальники крупных цехов.

К руководителям *высшего звена* обычно относятся генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных управлений министерств, ведомств и их заместители и т.д.

Трудовые ресурсы

° *Профессия* — это комплекс специальных практических навыков и теоретических знаний, необходимых для выполнения определенных видов работ в какой-либо отрасли.

Специальность — это совокупность профессиональных знаний и навыков для выполнения конкретных работ определенного вида и содержания.

Квалификация — это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности. Квалификация рабочих определяется разрядами.

Трудовые ресурсы

Для рабочих специальностей устанавливаются разряды, например, слесарь 3-го разряда, электромонтер 5-го разряда. Согласно тарифно-квалификационному справочнику, присваиваются шесть разрядов – с 1-го по 6-й в порядке возрастания квалификации.

Инженерно-техническим работникам обычно присваивают категории: инженер 1-й категории, инженер-экономист 3-й категории, инженер-наладчик 2-й категории и т.д. Здесь квалификация оценивается в обратном порядке – самая высокая категория обычно 1-я, большие номера – более низкая квалификация.

Количественные характеристики

Списочная численность – численность работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших на этот день работников.

Явочная численность – количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев.

Среднесписочная численность за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Организация труда в энергетике

Организация труда – система мероприятий, обеспечивающих рациональное использование рабочей силы, включающая соответствующую расстановку людей, разделение и кооперацию, методы нормирования и стимулирования труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда.

Разделение труда – разграничение деятельности людей в процессе совместного труда.

Кооперация труда – совместное участие людей в одном или разных, но связанных между собой процессах труда.

Метод труда – способ осуществления процессов труда, характеризующихся составом приемов, операций и определенной последовательности их выполнения.

Организация труда в энергетике

Рабочее место – зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию.

Организация рабочего места – система мероприятий по оснащению рабочего места средствами, предметами труда и услугами, необходимыми для осуществления трудового процесса.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Организация труда в энергетике

° *Интенсивность труда* – степень расходования рабочей силы в единицу времени.

Качество труда – степень сложности, напряженности и хозяйственного значения труда.

Нормирование труда – установление меры затрат труда на изготовление единицы продукции или выработки продукции в единицу времени, выполнения заданного объема работ или обслуживания средств производства в определенных организационно-технических условиях.

Виды норм

– **норма выработки** – производство определенного количества продукции или выполнение определенного объема работы в единицу времени (час, смену и др.);

– **норма времени** – время, затрачиваемое на производство единицы продукции или выполнение единицы работы;

– **норма обслуживания** – количество единиц оборудования, обслуживаемого одним человеком;

– **норма численности** – количество работников, необходимое для обслуживания определенного оборудования или группы единиц оборудования.

– **норма управляемости** – количество людей, которыми может эффективно управлять один руководитель.

Методы нормирования труда

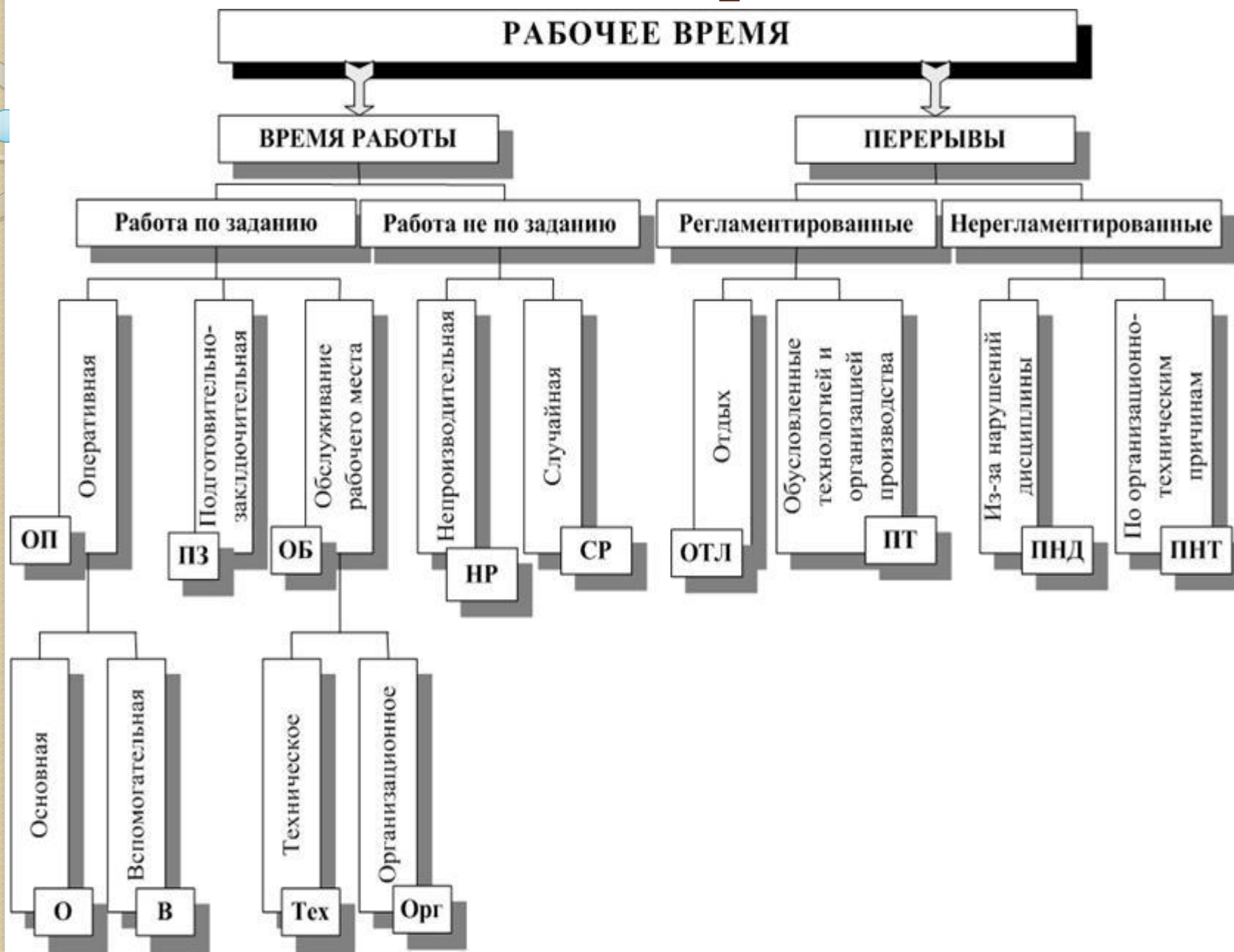
- – *хронометраж и самохронометраж рабочего времени*, при котором устанавливаются фактические трудозатраты на проведение различных трудовых операций, связанных с выпуском продукции или выполнением работы;
- *экспериментальный метод*, когда нормы разрабатываются при проведении специальных испытаний, которым добровольно подвергаются отдельные работники;

Методы нормирования труда

– *метод моментных наблюдений*, состоящий в периодических записях о характере выполняемых работ в каком-либо трудовом коллективе и последующей специальной обработке этих наблюдений, в результате чего устанавливаются нормы трудозатрат на выполнение определенных работ;

– *метод нормирования по элементам движений*, представляющий собой сравнение фактического времени на выполнение отдельных движений с временем усредненным, необходимым, исходя из физиологических возможностей человека.

Рабочее время



Производительность труда

Под производительностью труда понимается эффективность затрат труда на единицу продукции. Рост производительности труда означает уменьшение труда, необходимого для производства продукции.

Производительность индивидуального труда рассчитывают при планировании производства в масштабе отрасли и отдельного предприятия как отношение объема произведенной продукции к соответствующей численности работников.

Производительность общественного труда определяют в масштабе всей экономики путем деления национального дохода на численность работников сферы материального производства.

Производительность труда

– существенно снизить затраты на производство и реализацию продукции, если рост производительности труда опережает рост средней заработной платы;

– при прочих равных условиях увеличить объем производства и реализации продукции, рост прибыли;

– проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;

– более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;

– повысить конкурентоспособность предприятия и продукции, обеспечить финансовую устойчивость работы.

Показатели производительности труда



Показатели производительности труда

Стоимостный показатель определения уровня производительности труда является универсальным. Он дает возможность сравнивать производительность труда различных энергосистем, предприятий и сопоставлять с уровнем производительности труда предприятий других отраслей.

В энергетике широкое распространение получила система оценки производительности труда с использованием натуральных показателей.

Заработная плата

◦ *Заработная плата* – это цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника.

Различают:

– *номинальную заработную плату* – сумма денег, полученная наемным рабочим;

– *реальную заработную плату* – совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на эти деньги с учетом их покупательной способности.

Заработная плата

Сдельная система оплаты применяется в тех случаях, когда для каждого работника легко можно установить и проконтролировать объемы выполняемой им работы или выработки продукции.

Сдельная система оплаты предусматривает разновидности:

- прямая сдельная;
- сдельно-прогрессивная;
- сдельно-премиальная системы.

Заработная плата

Прямая сдельная – оплата по установленным ставкам за производство единицы продукции или работы.

Сдельно-прогрессивная система включает в себя оплату за определенный, рассчитанный по нормам объем выработанной продукции или выполненной работы, а производство продукции или работы сверх установленного объема оплачивается уже по повышенным ставкам.

При *сдельно-премиальной системе* основная ставка платится за установленный объем выработки и ведется по прямой сдельной. При перевыполнении планового задания работники премируются за каждый процент перевыполнения задания против установленных норм.

Заработная плата

Повременная система оплаты также имеет свои разновидности: простая повременная (система тарифных ставок или должностных окладов) и повременно-премиальная.

Система тарифных ставок в недавнем прошлом устанавливалась практически для всех отраслей материального производства единой по всей стране.

Повременно-премиальная система имеет много разновидностей, различия между которыми в основном сводятся к установлению предмета премирования. Главным условием премирования является выполнение заданий, которые соответственно и устанавливаются.

Заработная плата

В последнее время широкое распространение получила коллективно-сдельная система оплаты.

Общий заработок между членами трудового коллектива распределяется по *коэффициенту трудового участия*, вычисляемый исходя:

- из тарифного разряда работника;
- фактически отработанного времени;
- соблюдения трудовой, производственной и технологической дисциплины;
- оказания производственно-технической помощи другим работникам коллектива (бригады);
- шефства и наставничества по отношению к малоопытным работникам и ученикам;
- выполнения общественных обязанностей без ущерба для основной деятельности.

Системы оплаты труда

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости:

- от квалификации работников;
- сложности выполняемой работы;
- условий, характера и интенсивности труда;
- условий выполнения работ;
- вида производства.

Бестарифная система – определение размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего рабочего коллектива.

Системы оплаты труда

Система плавающих окладов – ежемесячное определение размера должностного оклада работника в зависимости от роста (снижения) производительности труда на участке, обслуживаемом работником, при условии выполнения задания по выпуску продукции.

Система оплаты труда на комиссионной основе – установление размера заработной платы в виде фиксированного процента дохода, получаемого предприятием от реализации продукции (работ и услуг).

Вопросы для самопроверки

1. Укажите классификацию персонала предприятия.
2. Дайте определения понятиям «профессия» и «специальность».
3. Какие профессии и специальности имеются на энергетических предприятиях?
4. Опишите систему и методы нормирования труда.
5. Каковы виды трудовых норм?
6. Что характеризует штатный коэффициент для электрических сетей?
7. На основе каких показателей определяется перспективная потребность в персонале для сетей?

Вопросы для самопроверки

8. Какие виды удельных показателей используются в электросетях и что они характеризуют?

9. Как меняется штатный коэффициент для ЛЭП в зависимости от напряжения?

10. Как измеряется трудоемкость работ в электрических сетях?

11. Перечислите формы оплаты труда.

12. Чем различаются сдельная, повременная и аккордная системы?

13. Каковы разновидности форм оплаты труда?

14. Охарактеризуйте коллективные формы организации и оплаты труда.

15. Что такое коэффициенты трудового участия и трудового вклада?