

Дисциплина : «Экономика предприятия»

Презентация на тему:
«Производительность труда и заработная
плата»

Выполнила: ст.гр. ПСМИК 13-2
Рахымбай С.Д.

План

Сущность рынка труда

Мотивация труда

Формы и система оплаты труда

Производительность труда

Пути повышения производительности труда

Заключение

Список использованной литературы

● Сущность рынка труда

● Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

● На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);
- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;
- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.



● **Мотивация труда**

Понятие «мотивация» - представляет собой внешнее и внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения определенных целей, наличие интереса к такой деятельности и способов ее инициирования, побуждения. Необходимо добиться, чтобы такое воздействие носило постоянный характер.

В своей деятельности руководители предприятия должны рассматривать мотивацию как силу, побуждающую к действию. Перед каждым предприятием стоит задача создать такую систему побужденных мотивов поведения работников, которая будет заставлять его (побуждать) поступать определенным образом. Очень важно мотивацию рассматривать как процесс формирования у работников мотивов к деятельности в интересах достижения целей предприятия.

Мотивационный процесс предусматривает использование таких понятий, как «потребность» и «вознаграждение». В этом процессе необходимо на основе мотивации воздействовать на интересы участника трудового процесса для достижения наилучших результатов деятельности и создания на этой основе условий для удовлетворения потребностей работника. Любые установки извне о целях не вызывают заинтересованности работника в активизации своих усилий до тех пор, пока они не станут целью этого работника. Поэтому следует обеспечить сочетание целей работника с целями предприятия.

Улучшение мотиваций включает в себя целый комплекс мер, связанный с материальным стимулированием (совершенствования оплаты труда, премирование и т.п.), совершенствованием организации труда (улучшение условий труда, проведение ротации, использование гибких графиков и т.д.), улучшением качества рабочей силы (повышение квалификации и др.), вовлечением в процесс управления персонала, использованием моральных факторов поощрения.

Сущность мотивации

Мотивация – совокупность находящихся внутри и вне человека движущих сил, побуждающих его к деятельности, задающих границы и формы этой деятельности и направляющих ее на достижение определенных целей



МОТИВАЦИЯ





● **Формы и система оплаты труда**

Наиболее распространенными формами оплаты труда в практике работы предприятий являются сдельная и повременная, которые находят отражение в разновидностях систем оплаты труда. Различают следующие разновидности сдельной формы оплаты: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная, аккордно-премиальная. Сдельно-прогрессивная оплата труда представляет собой оплату труда по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх нормы — по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. При сдельно-прогрессивной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Косвенно-сдельная оплата труда применяется обычно для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство (наладчики, крановщики, стропальщики и др.). Заработная плата рабочего при косвенно-сдельной оплате труда зависит от результата труда основных рабочих, а не от его личной выработки. При аккордной системе оплаты труда общая сумма заработка определяется до начала выполнения работы по действующим нормам и сдельным расценкам. Сдельная расценка устанавливается сразу на весь объем работ, которые должны быть выполнены в срок. Иногда эту систему называют урочно-сдельной. Если при аккордной системе за срочное или качественное выполнение работ выплачивается премия, то она называется аккордно-премиальной системой оплаты труда. Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников. При окладной системе оплаты труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих.

Должностной месячный оклад—абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

● Доплаты и надбавки.

Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью, неопределенностью объема и многосменностью работы и т.п.) или с условиями труда, отклоняющимися от нормальных (работа в ночное и сверхурочное время, в праздничные дни, за работу с тяжелыми условиями труда и др.).

Доплата за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Оно фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц. Вся работа в ночное время оформляется первичными документами и оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором (положением об оплате труда) предприятия, но не ниже, чем предусматривается законодательством.

Оплата труда за работу в сверхурочное время. Работа в сверхурочное время оформляется соответствующими документами (нарядами и др.) и оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последние часы - не менее чем в двойном размере. Оформляются такие работы табелем учета использования рабочего времени и справкой-расчетом бухгалтерии.

Основанием для расчета доплаты за работу, выполненную в сверхурочное время, служит табель учета рабочего времени.

Оплата работы в праздничные дни. Работа в праздничные дни разрешается в организациях, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия или работа которых вызывается необходимостью обслуживания населения). Оплата за работу в праздничные дни производится:

- рабочим-сдельщикам не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам с часовыми или дневными тарифными ставками не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам с месячным окладом - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производится сверх месячной нормы времени, и одинарной сверх оклада, если работа выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Надбавки и доплаты



Обязательные,
с законодательно
установленным
размером

- «северная» надбавка
- надбавка за вахтовый метод работы
- доплата за работу в выходные и праздники
- доплата за сверхурочную работу



Обязательные, размер
которых работодатель
устанавливает
самостоятельно

- доплата за совмещение
- доплата за работу в ночное время
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника



Необязательные, которые
устанавливаются
по усмотрению
работодателя

- доплата за работу за компьютером
- доплата за ненормированный рабочий день
- надбавка за профессиональное мастерство

● Производительность труда

Уровень развития производительных сил проявляется в производительности труда. Производительность труда - это плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей, измеряемая количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции, или количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени (час, день, месяц, год).

Повышение производительности труда - объективный экономический закон развития человеческого общества. В процессе труда живой труд использует результаты прошлого, овеществленного труда (предметы и средства труда) для производства новых продуктов. Рост производительных сил означает экономию не только живого, но и овеществленного труда. Факторы, влияющие на производительную силу труда, разнообразны. Многие из них действуют на протяжении всего развития человеческого общества, однако значение отдельных факторов, определяющих производительную силу труда, меняется на разных этапах. Первоначально ведущую роль играли природные условия. От них в значительной мере зависели продуктивное использование других факторов и общая производительность труда в целом. Позднее все большую роль приобретает средняя степень искусства работника, умение эффективно использовать свои профессиональные навыки и производственный опыт. Промышленная революция оттесняет природные условия и ремесленную квалификацию на задний план. Она резко повысила роль орудий труда, технологии, общих и профессиональных знаний. Постепенно все большее значение приобретает не только характер и размеры средств производства, но и эффективность их применения, научная организация труда. Теперь уже от этих факторов в первую очередь зависит плодотворность труда. Научно-техническая революция повышает роль информации и науки, их технологического применения в производстве, знаменуют качественные этапы повышения производительности труда. Общество стремится использовать свои редкие ресурсы эффективно, то есть оно желает получить максимальное количество полезных товаров и услуг, произведенных из его ограниченных ресурсов. Чтобы этого добиться, оно должно обеспечить и полную занятость, и полный объем производства.

Факторы производства

1. ТРУД – человеческие ресурсы, физические и умственные усилия

Производительность труда

Количество произведенных за единицу времени продуктов

Интенсивность труда

Степень расхода умственной и физической энергии в единицу времени

Зарботная плата

Цена, выплачиваемая за труд

Производительность труда


Количество продукции за единицу времени



Разделение
труда,
специализация



Технический
прогресс



Образовательный,
профессиональный
уровень
работников

● Материальное поощрение

Характерной чертой производства является материальное поощрение труда. Материальное стимулирование оказывает огромное влияние на повышение производительности труда, на рост культурно-технического уровня кадров. Необходимо не допускать уравнительной оплаты труда, так как этим сдерживается инициатива, тормозится производительность труда. Оплата труда должна находиться в полном соответствии с его результатами, с количеством и качеством созданной продукции, проделанной работы. Оплата труда должна являться стимулом для повышения квалификации труда и теоретического уровня. Также система оплаты труда должна учитывать территориальное размещение производственных предприятий и условия работы трудящихся. В нефтегазовой промышленности широко применяется премирование. Оно осуществляется из фонда заработной платы и фонда материального поощрения. К основным показателям премирования относятся: выполнение и перевыполнение производственных планов, повышение качества выпускаемой продукции, улучшение качества выполняемых работ, экономия материалов, сырья, инструментов, топлива, улучшение результатов хозяйственной деятельности бригады, участка, цеха, производства.







● Пути повышения производительности труда

Труд- целесообразная, полезная деятельность, в результате которой человек создает необходимые средства существования, и повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно - экономической формации.

Всего выделено 4 группы факторов, влияющих на производительность труда:

- 1) повышение технологического уровня;
- 2) совершенствование управления организацией производства и труда; концентрация и специализация производства ;
- 3) изменение объема и структуры производства ; рост объема производства и относительное уменьшение численности ППП;
- 4) отраслевые факторы.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА:

- 1. Улучшение качества сырья;**
- 2. Оптимальная загрузка производственной мощности;**
- 3. Снижение затрат сырья;**
- 4. Механизация и автоматизация труда;**
- 5. Внедрение ресурсосберегающих, безотходных и малоотходных технологий;**
- 6. Трудосберегающая техника и технология;**
- 7. Увеличение масштабов производства и концентрация;**
- 8. Совершенствование организации труда и управления;**
- 9. Мотивация персонала;**
- 10. Нормирование и научная организация труда**



Пути роста производительности труда

Интенсивный

Внедрение новой и совершенствование действующей

Совершенствование технологии производства

Освоение наиболее рациональных приемов работы и улучшения организации производства и труда (повышение квалификации)

Улучшение конструкций изделий

Экстенсивный

Ликвидация внутрисменных потерь

Ликвидация целодневных потерь рабочего времени

Уменьшение численности вспомогательных рабочих и перевод их в основные

Увеличение числа смен работы (изменение режима работы)

Устранение непроизводительных затрат труда (брак, простои и др.)

● Заключение

Кадры, являющиеся наиболее ценной и важной частью производительных сил, подразделяются по группам в зависимости от множества факторов, причем для каждой отрасли промышленности характерен особый состав работников, который постоянно изменяется и совершенствуется по мере технического прогресса и повышения общего культурного уровня населения.

- Это приводит к облегчению управления, большей производственной эффективности и повышению качества продукции.
Для правильной же организации работ и подготовки кадров существует квалификационное разделение труда, основанное на дифференциации сложности производственного процесса. Деятельность, труд людей характеризуется показателем производительности труда. Результат трудовой деятельности оценивается выработкой продукции в единицу времени с учетом экономии труда, овеществленного в сырье, материалах.

- Повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно - экономической формации. Основными факторами, влияющими на повышение производительности труда, являются повышение технологического уровня, совершенствование управления на производстве, изменение объема и структуры производства, различные отраслевые факторы.
Характерной чертой производства является материальное и моральное поощрение труда. В этом суть оплаты труда, заработной платы, которая должна соответствовать ряду принципов. Так, темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы; заработная плата должна находиться в полном соответствии с результатами труда; величина заработной платы должна начисляться относительно тарифных ставок и должностных окладов; должны учитываться сложность, значение работы на отдельном предприятии, и т.д.



● Список использованной литературы:

1. О.И. Волков, В.К. Складенко. “Экономика предприятия.” Москва, 2004 г.

2. В. В. Бочкарев, Н. П. Макаров. “Организация труда и заработной платы в нефтяной промышленности.” Москва, 1999 г.

● 3. Н.Г. Менкью. “Макроэкономика.” Москва, 1994.

Спасибо за внимание)

