



Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**Уфимский государственный
нефтяной технический университет**

Основы экономики и управления производством

Тема 6. Трудовые ресурсы и оплата труда работников предприятия

Морозова А.Б.
Кафедра Экономики и управления на предприятии нефтяной и газовой промышленности
2016, Уфа

Кадры предприятия

Термины и определения

Трудовые ресурсы страны или региона определяются физически и интеллектуально способным, имеющим право на труд населением как совокупность людей, проживающих на данной территории.

Система управления трудовыми ресурсами – это комплекс организационно-экономических, административно-правовых мер, реализуемых государством, профсоюзами, организациями и предприятиями, определяющих характер и законодательную основу трудовых и социальных взаимоотношений между работниками и работодателями.

Кадры предприятия – это совокупность работников различных профессиональных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В **списочный состав** включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и с неосновной деятельностью.

Структура кадров предприятия

Состав и количественные соотношения отдельных категорий и групп работников предприятий характеризует **структуру кадров**.

Для проведения кадровой политики, требующей строгого учета работающих, весь персонал предприятия подразделяется на две категории:

- промышленно-производственный персонал (ППП);
- непромышленный персонал подразделений.

К **промышленно-производственному персоналу** относятся работники цехов и отделов заводоуправления, заводских складов и др., носящих промышленный характер.

К **непромышленному персоналу** относятся работники, труд которых не связан с промышленно-производственной деятельностью предприятия. В эту группу входят работники, занятые в домах и дворцах культуры, медсанчасти предприятия и т. п.

Структура кадров предприятия

Промышленно-производственный персонал предприятия по характеру выполняемых производственных функций делится на 4 категории:

- **рабочие;**
- **служащие**, из них:
 - **руководители;**
 - **специалисты.**

Отнесение работников предприятия к той или иной группе определяется общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, имеющим по существу значение общероссийского государственного стандарта.

Рабочие обычно подразделяются на:

- **основных**, занятых в основном производстве;
- **вспомогательных**, занятых во вспомогательных производствах.

Структура кадров предприятия

Списочная численность работников – это численность каждой категории работников, которой ежедневно располагает промышленное предприятие и которая поэтому является характеристикой трудовых ресурсов на определенный момент времени.

К списочной численности работников относятся все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу, связанную как с основной, так и не с основной деятельностью.

Списочная численность определяется для всех категорий промышленно-производственного персонала.

Для категории рабочих определяется:

- **явочная численность** – численность рабочих, явившихся на работу;
- **численность фактически работавших лиц** – численность рабочих, которые не только явились на работу, но и фактически к ней приступили.

Структура кадров предприятия

Средняя списочная численность работников за отчетный период ($Ч_c$) определяется по формуле:

$$Ч_c = \sum Ч / Д_k$$

где $\sum Ч$ – сумма списочной численности работников за все календарные дни отчетного периода (включая выходные и праздничные дни);
 $Д_k$ – число календарных дней отчетного периода.

Структура кадров предприятия

К **руководителям** относятся лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение (работники, занимающие должности руководителей предприятия (для ГУП и МУП), их структурных подразделений, заместители директора, начальника, управляющего, заведующего и т.д., а также главные специалисты – главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный экономист и др.).

Руководители подразделяются на:

- **линейных**, возглавляющих относительно обособленные хозяйственные системы;
- **функциональных**, возглавляющих функциональные отделы или службы.

Структура кадров предприятия

К **специалистам** относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности.

К собственно **служащим** относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.).

Система кадров предприятия

В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации.

Профессия – это особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков.

Специальность – это вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Работники каждой профессии и специальности различаются по уровню квалификации.

Квалификация характеризует степень овладения работниками той или иной профессией или специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

Система кадров предприятия

Тарифные разряды и категории являются одновременно и показателями, характеризующими степень сложности работ.

Тарифно-квалификационные характеристики служат основой при разработке должностных инструкций, а также дифференциации в уровне оплаты труда этих работников на основе Единой тарифной сетки.

Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия находит свое отражение в штатном расписании.

Штатное расписание – это документ, ежегодно утверждаемый руководителем предприятия и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада.

Управление кадрами предприятия

Термины и определения

Управление кадрами (персоналом) – это часть менеджмента, связанная с трудовыми ресурсами предприятия.

Его основными **задачами** являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Управление кадрами связано с разработкой и реализацией кадровой политики, включающей планирование, наем и размещение рабочей силы; обучение, подготовку и переподготовку работников; продвижение по службе и организацию карьеры; условия найма, труда и его оплату; обеспечение формальных и неформальных связей, создание комфортного психологического климата в коллективе.

Управление кадрами предприятия

Показатели движения рабочей силы

Движение рабочей силы изучают в двух направлениях:

Внутренний оборот – это перевод работников из одних категорий персонала в другие;

Внешний оборот – это прием на предприятие и выбытие с него. Он подразделяется на:

- необходимый;
- излишний.

К **необходимому обороту** относятся такие случаи выбытия, которые вызваны причинами государственного, производственного и естественного характера: призыв армию, уход на пенсию, перевод на другие предприятия.

К **излишнему обороту** или **текучести** относятся случаи увольнения рабочих по собственному желанию (неудовлетворенность режимом работы предприятия, заработной платой и др.), за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины.

Суммарно внутренний и внешний оборот называют **общим оборотом рабочей силы на предприятии.**

Управление кадрами предприятия

Показатели движения рабочей силы

Коэффициент общего оборота по приему ($K_{пр}$) определяется по формуле:

$$K_{пр} = (Пр + Пер) / Ч_c$$

где $Пр$ – число рабочих, принятых на предприятие со стороны;

$Пер$ – число рабочих, переведенных из других категорий в категорию рабочих;

$Ч_c$ – средняя списочная численность рабочих.

Коэффициент общего оборота по выбытию ($K_{выб}$) определяется по формуле:

$$K_{выб} = (Выб + Впер) / Ч_c$$

где $Выб$ – число рабочих, выбывших с предприятия;

$Впер$ – число переведенных из категории рабочих в другие категории.

Управление кадрами предприятия

Показатели движения рабочей силы

Коэффициент текучести ($K_{тек}$) определяется по формуле:

$$K_{тек} = B_{тек} / Ч_c$$

где $B_{тек}$ – число рабочих, уволенных с предприятия по собственному желанию, за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины.

Коэффициент постоянства рабочих кадров ($K_{пост}$) определяется по формуле:

$$K_{пост} = Ч_п / Ч_c$$

где $Ч_п$ – число рабочих, состоящих в списках предприятия весь период.

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия

Термины и определения

Производительность труда – это эффективность, результативность затрат труда, она определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ.

Производительность труда может быть измерена с помощью прямых и обратных величин.

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия

Термины и определения

Прямой величиной производительности труда является показатель выработки. **Выработка** (V) – это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо приходящейся на одного среднесписочного работника:

$$V = TP / Ч_c$$

где TP – выпуск товарной продукции;
 $Ч_c$ – средняя списочная численность.

Обратной величиной производительности труда является показатель трудоемкости. **Трудоемкость** (T) – это затраты живого труда на производство единицы продукции:

$$T = Ч_c / TP$$

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия

Термины и определения

Для измерения динамики производительности труда используют три метода:

Натуральный (условно-натуральный) метод применяется для измерения динамики производительности труда при условии выпуска одноименной и сравнимой с базисным периодом продукции.

Трудовой метод применяется для измерения динамики производительности труда при условии изготовления разноименной, но сравнимой с базисным периодом продукции.

Стоимостной метод применяется для измерения динамики производительности труда, когда учитывается вся продукция предприятия, а не только сравнимая с базисным периодом.

Оплата труда работников предприятия

Термины и определения

Фонд заработной платы – это сумма денежных средств, начисленных работникам в соответствии с выполняемыми ими работами.

Фонд оплаты труда – это более широкое понятие, чем фонд заработной платы. Он включает в себя выплаты из фонда заработной платы и выплаты из фонда материального поощрения (премирование по результатам хозяйственной деятельности, премирование за изобретательство, вознаграждение по итогам года и прочие виды премиальных выплат из фонда материального поощрения).

Оплата труда работников предприятия

Виды фондов оплаты труда

По **категории рабочих** как наиболее многочисленной и непосредственно связанной с производством продукции определяют:

- фонд часовой заработной платы
- фонд дневной заработной платы
- фонд месячной (квартальной, годовой) заработной платы.

По **другим категориям работников ППП** определяют только фонд месячной (квартальной, годовой) заработной платы.

По **всем категориям работников ППП** определяют еще фонд месячной (квартальной, годовой) оплаты труда.

Оплата труда работников предприятия

Виды фондов оплаты труда

В фонд **часовой заработной платы** включается заработная плата, начисленная рабочим в данном периоде за все фактически отработанные человеко-часы без сверхурочных. Сюда включается оплата по сдельным расценкам и тарифным ставкам.

В фонд **дневной заработной платы** включаются выплаты из фонда часовой заработной платы и доплаты внутри рабочего дня: за сверхурочные часы, льготные часы подросткам и пр.

В фонд **месячной (квартальной, годовой) заработной платы** включаются выплаты из фонда дневной заработной платы и доплаты внутри периода (месяца, квартала, года) из фонда заработной платы за очередные отпуска, а также различные премиальные выплаты.

В фонд **месячной (квартальной, годовой) оплаты труда** включаются выплаты из фонда месячной (квартальной, годовой) заработной платы и премиальные выплаты из фонда материального поощрения.

Оплата труда работников предприятия

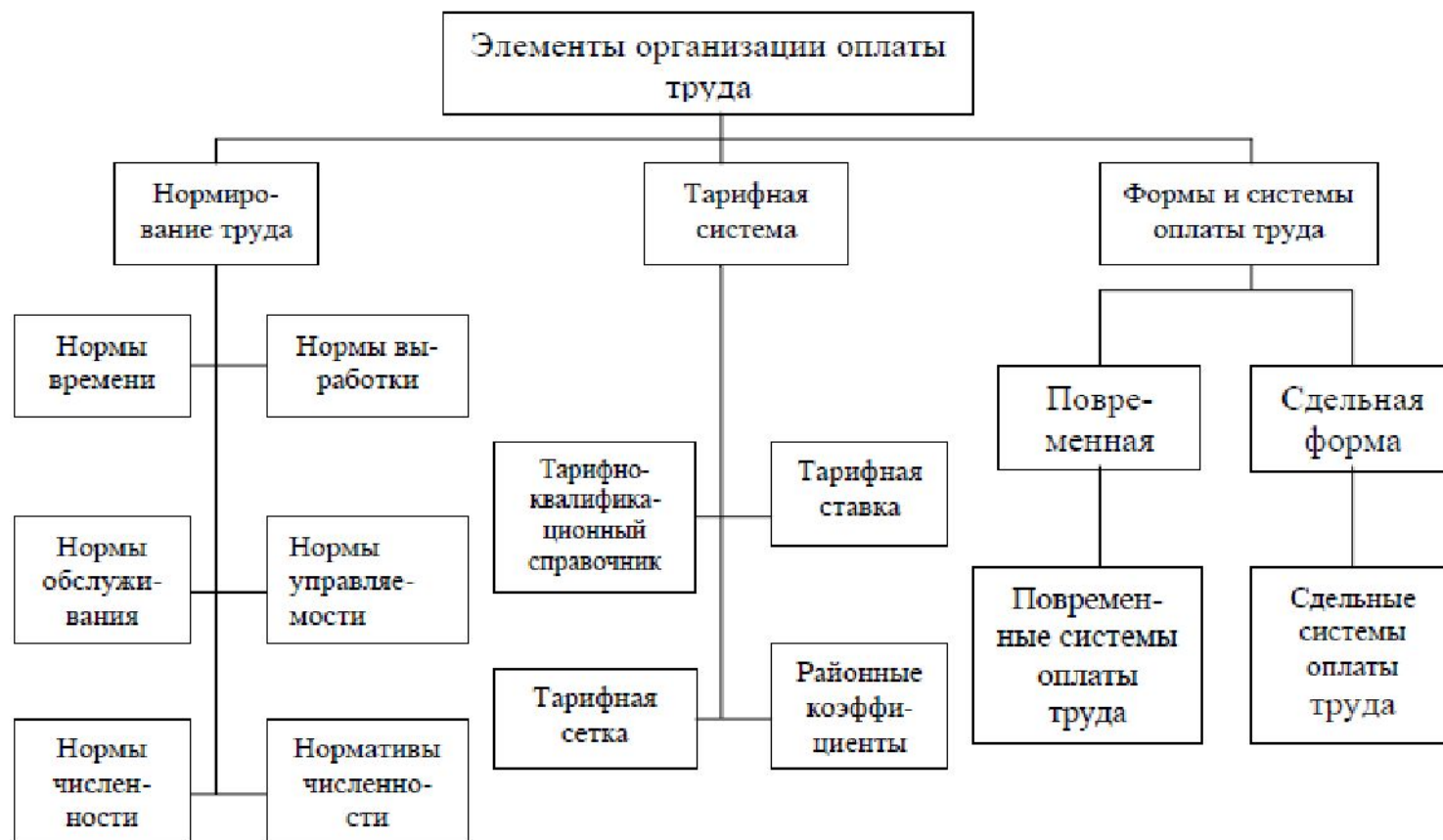
Организация оплаты труда

Организация оплаты труда работников предприятий базируется на следующих основных элементах:

- нормирование труда;
- тарифная система;
- формы системы заработной платы.

Оплата труда работников предприятия

Организация оплаты труда



Оплата труда работников предприятия

Нормирование труда

Нормирование труда – это один из основных элементов организации оплаты труда, определяющий меру труда, соответствующую размеру его оплаты в конкретных организационно-технических условиях.

Норма времени показывает, какое количество труда должен затратить рабочий или группа рабочих соответствующей квалификации в определенных (эталонных) организационно-технических условиях на производство единицы продукции.

Норма выработки является величиной, обратной норме времени, она показывает, какое количество продукции должно быть выработано в единицу времени одним или группой рабочих соответствующей квалификации в определенных (эталонных) организационно-технических условиях.

Норма обслуживания показывает, какое число рабочих мест, единиц оборудования, площади может быть закреплено за рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

Оплата труда работников предприятия

Нормирование труда

Норма управляемости – это оптимальное количество работников или подразделений предприятия, деятельностью которых может управлять один руководитель предприятия, цеха, службы, объекта, участка.

Норма численности – это количество рабочих соответствующей специальности и квалификации, необходимых для выполнения постоянных, но неустойчивых по повторяемости и содержанию операций или работ (например, поддержание оборудования основных цехов в нормальном состоянии).

Нормативы численности определяют количество работников соответствующей специальности и квалификации, необходимых для изготовления или обработки единицы продукции, выполнения работ, предоставления услуг. Применяют нормативы численности на различных видах работ, операциях изготовления продукции, предоставляемых услугах, где затруднено установление норм времени.

Оплата труда работников предприятия

Тарифная система оплаты труда

Тарифная система – это совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и условий труда, интенсивности и характера труда.

Тарифная система состоит из следующих взаимосвязанных **элементов**:

- тарифно-квалификационный справочник;
- тарифная сетка;
- тарифная ставка;
- районные коэффициенты.

Оплата труда работников предприятия

Тарифная система оплаты труда

Тарифно-квалификационный справочник – это нормативный документ, в котором приведены квалификационные характеристики видов работ, дифференцированных с учетом сложности их выполнения.

Тарифная сетка – это совокупность разрядов и тарифных коэффициентов, иллюстрирующих различия в сложности и в условиях труда, в квалификации и в оплате труда работников.

Тарифная ставка отражает абсолютный размер оплаты простого труда (рабочего первого разряда) в единицу времени, что стимулирует повышение квалификации, выполнение норм часовой, дневной, месячной и годовой выработки.

Районные коэффициенты – это доплаты, материально заинтересовывающие работников для работы в отдаленных, неблагоприятных по природно-климатическим условиям и недостаточно освоенных районах страны.

Оплата труда работников предприятия

Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда работников предприятия обеспечивают связь между размерами оплаты и реальными результатами труда, которые могут корректироваться соответствующими доплатами и надбавками.

Наиболее распространенными являются две формы оплаты труда – повременная и сдельная.

Сдельная форма – это оплата труда за количество произведенной продукции (или объема выполненных работ) с учетом ее качества. Она применяется там, где результаты труда поддаются полному и точному учету по сдельным расценкам.

Повременная форма – это оплата за отработанное время, за труд определенной продолжительности. Она применяется в случаях, когда невозможно или нецелесообразно устанавливать сдельные расценки за количественные параметры труда (например, выработка продукции, производство которой зависит от аппаратурных процессов, производительности машин, оборудования и т.п.).

Оплата труда работников предприятия

Формы и системы оплаты труда



Оплата труда работников предприятия

Формы и системы оплаты труда

Простая повременная система подразумевает оплату труда по тарифной ставке за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка. При ежемесячной оплате труда устанавливается твердый месячный оклад, который выплачивается рабочему полностью независимо от числа календарных дней в месяце.

Повременно-премиальная система оплаты труда – это сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей. В отличие от простой повременной системы она заинтересовывает работников в качественном выполнении и в перевыполнении производственных заданий, за что и выплачивается премия.

Оплата труда работников предприятия

Формы и системы оплаты труда

Прямая сдельная система оплаты труда подразумевает, что размер месячного заработка рабочего зависит от количества выработанной им продукции (работ, услуг).

Сдельно-премиальная система оплаты труда заинтересовывает рабочего в улучшении не только количественных показателей, но и качественных. Работавшему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих и оплачивается по выработке обслуживаемых ими основных рабочих. (Заработная плата зависит от эффективности работы обслуживаемых рабочих, а не от их личной выработки.)

Оплата труда работников предприятия

Формы и системы оплаты труда

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда применяется в исключительных случаях при коротких сроках освоения производства, техники, технологии, модернизации объектов, т.е. для «расшивки узких мест». Оплата труда сверх заданных норм производится по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. При этой системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка.

Аккордная система оплаты труда подразумевает, что общая сумма заработка и размер премии за своевременное и качественное выполнение задания оговариваются заранее и закрепляются в выданном наряде. Эта система нацеливает рабочих на сокращение сроков выполнения производственного задания.

Коллективно- (бригадно-) сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда по характеру оборудования или в силу специфики технологии необходима одновременная работа группы рабочих. Заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады (участка).

Оплата труда работников предприятия

Формы и системы оплаты труда

В других отраслях народного хозяйства (на транспорте и, в частности, на воздушном транспорте) для оплаты труда применяется **комбинированная система** оплаты труда, сочетающая повременную-премиальную составляющую заработной платы и сдельную составляющую (состоящей из сдельной покилометровой расценки и объема произведенных видов транспортных работ или работ в народном хозяйстве).

Оплата труда работников предприятия

Формы и системы оплаты труда

Бестарифная система оплаты труда работников предприятия подразумевает отход от традиционной тарифной системы и базируется на участии работников в достижении ключевых показателей работы предприятия.

Размер оплаты труда по бестарифной системе зависит от трех факторов:

- квалификационного уровня работников;
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- отработанного времени.

Оплата труда работников предприятия

Формы и системы оплаты труда

Квалификационный уровень устанавливается делением фактической заработной платы работника за отчетный период на минимальный уровень заработной платы того же периода на предприятии, с учетом личных качеств работника (образование, квалификация, инициативность, ответственность, и т.д.)

Коэффициент трудового участия определяется по каждому работнику, от рабочего до директора, по определенной системе показателей.

Работнику начисляются баллы, заработанные им в отчетном периоде за **фактически отработанное время** в этом периоде, т. е. учитывается эффективный фонд рабочего времени с учетом непредвиденных потерь рабочего времени.

Оплата труда работников предприятия

Алгоритм начисления заработной платы работнику по бестарифной системе оплаты труда

1. Рассчитывается общий фонд оплаты труда всех работников в данном периоде ($\Phi_{от}$);
2. Определяется общая сумма баллов (M), заработанных всеми работниками в том же периоде:

$$M = \sum K^y_j \cdot KТУ_j \cdot T_{\phi} \cdot Ч_j$$

где K^y_j – квалификационный уровень j -го работника;
 $KТУ_j$ – коэффициент трудового участия j -го работника;
 T_{ϕ} – эффективный фонд рабочего времени;
 $Ч_j$ – численность работников предприятия по категориям, чел.

Оплата труда работников предприятия

Алгоритм начисления заработной платы работнику по бестарифной системе оплаты труда

3. Рассчитывается доля или удельный вес одного балла того же периода (d):

$$d = \Phi_{om} / M$$

4. Начисляется заработная плата каждому работнику в рассматриваемом периоде ($ЗП_j$):

$$ЗП_j = M_j \cdot d$$

где M_j – количество баллов, заработанных j -м работником в рассматриваемом периоде.