

**Тема № 4. Спрос на трудовые ресурсы:
организация, оплата и рынок труда.**

**Занятие № 1. Трудовые ресурсы предприятия
(лекция).**

Учебные вопросы:

- 1. Экономическое содержание трудовых ресурсов предприятия.**
- 2. Производительность труда и его нормирование.**
- 3. Организация оплаты труда и материального стимулирования на предприятии.**

ЛИТЕРАТУРА:

а) основная:

- 1. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н.А.Сафронова. – М.: Юристъ, 2015. С. 142 – 179;**
- 2. Экономика промышленного производства и капитального строительства в МО РФ: Учеб./Под ред. Бекренёва Ю.В. – Ярославль: Верхневолжское изд-во, 2010.**

б) дополнительная:

- 1. Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 2012.**
- 2. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. В.Я.Горфинкеля, В.А.Швандора. – 3-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.**
- 3. Угрюмова М.А. Экономика предприятия: практикум. – Уч.-метод. пособ., Ярославль, ЯГТУ, 2016, с.25 – 41. ²**

Структурно-логическая схема лекции

Трудовые ресурсы предприятия (1 вопрос)

Определение, значение, экономика трудовых отношений

Кадровая политика и структура кадров предприятия

Учет времени работы персонала

Производительность труда и его нормирование (2 вопрос)

Показатели ПТ

Методы определения выработки

Резервы роста ПТ

Нормирование труда

Оплата труда работников (3 вопрос)

Принципы и элементы организации ОТ

Формы и системы заработной платы

1 вопрос.

**Экономическое содержание
трудовых ресурсов предприятия**



Трудовые ресурсы предприятия (персонал) – это совокупность работников различных профессионально-квалифицированных групп, занятых на предприятии и входящих в его **списочный состав**.

Списочный состав работников предприятия – это принятые на постоянную и временную работу, связанную с основной и неосновной деятельностью, на срок один день и более.

Рынок труда и занятости населения

Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

Занятость населения и безработица

Повышение квалификации работников

Наличие и подготовка
ресурсов
трудо-

Доходы трудовых
ресурсов

Уровень жизни населения, оплата труда

Формирование и распределение доходов

Организация заработной платы

Экономика трудовых отношений

Социальное партнерство

Научная организация труда

Нормирование труда

Организация
трудо-

Планир. и эфф-
ть трудо-
ресурсов

Показатели эффективности труда и их измерение

Факторы и резервы роста эффективности труда

Планирование труда на предприятии и оценка его эффективности

Основные направления кадровой политики на предприятии:

- Учет персонала предприятия и анализ его эффективности;
- Расчет потребности в рабочей силе по количеству и качеству (через нормирование труда);
- Разработка форм привлечения и пополнения рабочей силы на предприятие и мероприятий по улучшению ее использования;
- Определение размеров, форм и систем вознаграждения персонала за труд и др.

Состав персонала предприятия

Персонал предприятия (работники)

Производственный персонал

Рабочие

- Высококвалифицированные
- квалифицированные
- малоквалифицированные
- неквалифицированные

Основные

Вспомогательные

Непроизводственный персонал

Служащие

Руководители

- линейные
- функциональные
- высшего зв.
- среднего зв.
- низового зв.

Специалисты

- высшей категории
- 1, 2 категории
- без категории

Технические исполнители

Качественной характеристикой труд. ресурсов является профессионально-квалификационный состав кадров.

Профессией (сейчас – направления подготовки) называют вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и практических навыков.

В пределах профессии выделяют специальности (сейчас – профили подготовки) – это виды деятельности, требующие дополнительных знаний и навыков для выполнения работы на конкретных участках производства

Квалификация характеризует меру овладения работниками данной профессией (направлением) или специальностью (профилем) и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

Списочная численность работников предприятия – это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность – это количество работников списочного состава, явившихся на работу.

Разница между явочным и списочным составом характеризует количество **целодневных простоев** по различным причинам.

Основными показателями использования трудовых ресурсов является общественно-необходимое **рабочее время**.

Единицами учета рабочего времени являются **человеко-день и человеко-час**.



2 вопрос.

**Производительность труда и его
нормирование**

Производительность труда – это способность человека производить в единицу времени определенное количество продукции.

Показатели производительности труда:

– выработка $W = \frac{q}{T}$ – прямой показатель

– трудоемкость $t = \frac{T}{q}$ – обратный показатель

где: q – объем произведенной пр-ции (работы) в натуральных, усл.-нат. или стоимостных единицах измерения;

T – затраты труда на выпуск продукции, в чел-часах, чел.-днях, или среднесписочным числом рабочих предприятия.

Выработка характеризует количество произведенной продукции, которое приходится на единицу рабочего времени или работника (рабочего):

$$W_{\text{час.}} = \frac{q}{T_{\text{чел.-час.}}}$$

$$W_{\text{дн}} = \frac{q}{T_{\text{чел.-дн.}}}$$

$$W_{\text{(мес., квартал, год)}} = \frac{q}{T_{\text{СП}}}$$

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени (чел.-час., чел.-дн.) на производство единицы или рубль продукции:

$$T_e = \frac{t}{q} = \frac{t}{Q}$$

$$T_e = \frac{1}{W}$$

Методы определения выработки:

1. Натуральный метод: объем выработанной продукции, исчисляется в натуральном выражении (q , тоннах, метрах, штуках и т.д.):

$$W_{\text{час.}} = \frac{q}{T_{\text{чел.-час.}}}$$

$$W_{(\text{мес.,квартал,год})} = \frac{q}{T_{\text{СП}}}$$

2. Стоимостной метод: производительность труда определяется как соотношение произведенной продукции, выраженной в денежных единицах (Q), к затратам рабочего времени, выраженных в чел.-часах или чел.-днях ($T_{(\text{чел-час; чел-день})}$):

$$W = \frac{Q}{T_{(\text{чел} - \text{час}; \text{чел} - \text{день})}}$$

3. Трудовой метод: характеризует отношение нормативных затрат (T_H) к фактическим затратам рабочего времени (T_ϕ),

$$W_H = \frac{T_H}{T_\phi} \quad \text{или} \quad W_H = \frac{\sum t_H \times q}{T_\phi}$$

где $T_H = \sum t_H \times q$ — норма времени на объем прод. (в нормо-часах)

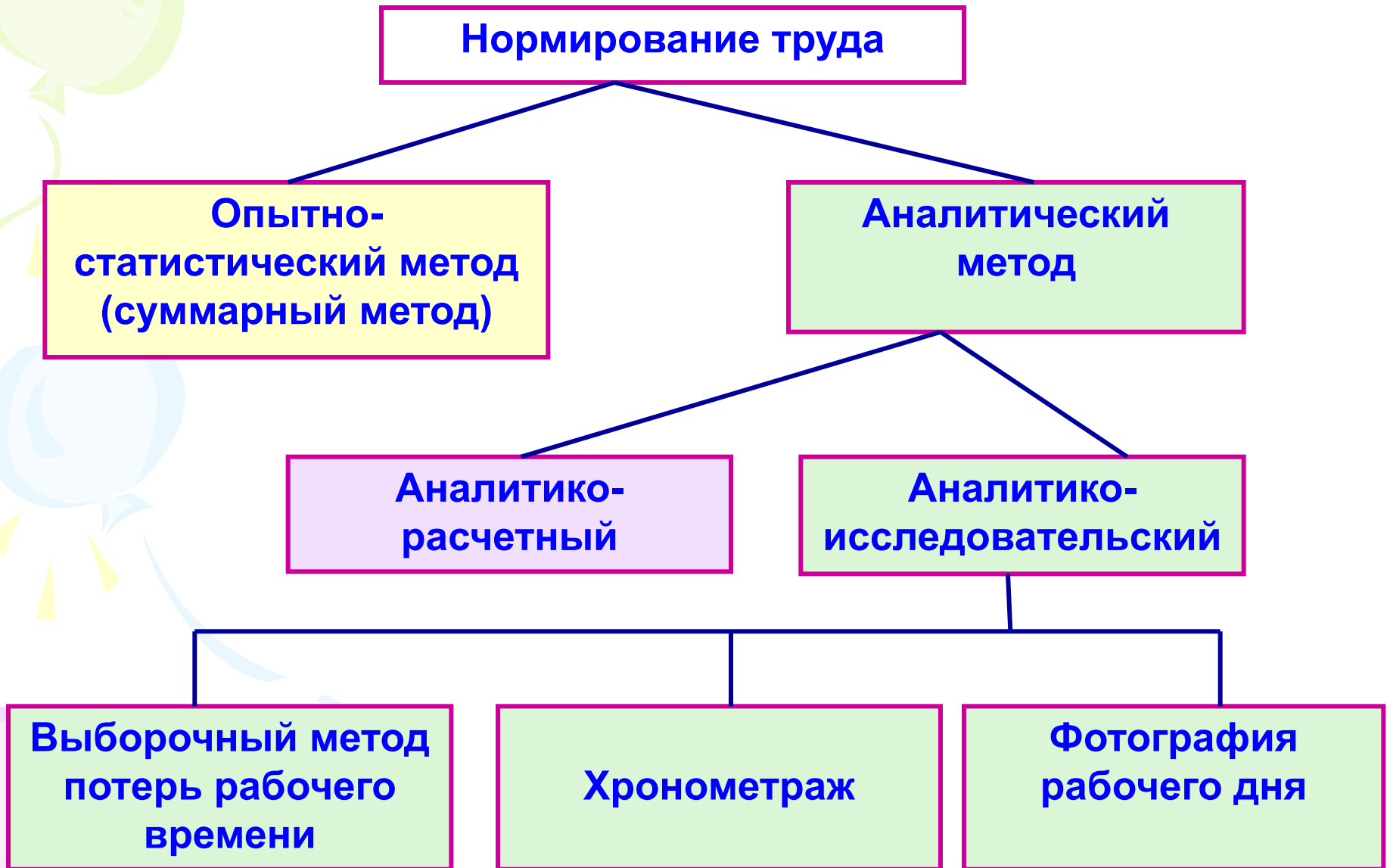


Нормирование труда – это определение **максимально допустимого** количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства.

Нормирование труда обеспечивает:

- определение плановой трудоемкости изготовления деталей, узлов и изделия в целом;
- расчет необходимой численности работников;
- оценку результатов труда, установление фондов ЗП;
- оценку эффективности от внедрения новой техники;
- обоснование плана повышения производительности труда;
- расчет производственных программ цехов, участков, рабочих мест;
- определение количества необходимого оборудования.

Методы нормирования труда



Виды норм труда

1. Норма времени – это время необходимое для производства единицы продукции или для выполнения одной операции:

$$t_H = t_o + t_v + t_{об} + t_{нз} + t_{от} + t_{ни}$$

2. Норма выработки определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником (бригадой) за определенное время:

$$H_{ВЫР} = \frac{T_D}{t_H}$$

3. Норма обслуживания – количество единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей, которые должны обслуживаться одним рабочим или бригадой в течение смены:

$$H_{ОБ} = \frac{T_D}{t_{ОБ}}$$

Виды норм труда

4. Норма численности определяет численность работников, необходимых для выполнения данного объема работ.
5. Нормативное задание устанавливает необходимый объем работ, который должен быть выполнен рабочими или бригадой за данный отрезок времени.
6. Норма управляемости определяет количество работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Методы расчета потребности в рабочих кадрах

1. По трудоемкости производственной программы

$$Ч_p = \frac{T_p}{\Phi_{ПЛ} \cdot K_{ВН}} \quad \text{где:} \quad T_p = q \cdot t_n$$

T_p – трудоемкость произ-ной пр-мы в план-ом периоде, норма-час;
 $\Phi_{ПЛ}$ – баланс рабочего времени одного рабочего в год, час;
 $K_{ВН}$ – планируемый % выполнения норм выработки (времени, $H_{ВЫР}$)

2. По нормам выработки (явочная численность)

$$Ч_я = \sum_{i=1}^n \frac{Q_i}{H_{ВЫР.i} \cdot K_{ВН}}$$

где: Q_i – производственная программа по i -му изделию, шт.
 $H_{ВЫР.i}$ – норма выработки по i -му изделию, шт.
 $K_{ВН}$ – коэффициент выполнения норм.

3. По нормам обслуживания

$$Ч_я = \frac{M \cdot C}{H_{ОБ}} \cdot K_{ПЕР} \quad \text{где:} \quad K_{ПЕР} = \frac{\Phi_{НОМ}}{\Phi_{РЕАЛ}}$$

$H_{ОБ}$ – норма обслуживания; M – кол-во объектов обслуживания



3 вопрос.

**Организация оплаты труда и
материального стимулирования
на предприятии**

Оплата труда работников – это цена использования трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе (цена услуг труда)

Принципы организации оплаты труда:

- ▷ ЗП должна объективно отражать кол-во и качество затраченного труда, а также меру, в какой продукт труда востребован обществом
- ▷ предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах оплаты труда, применения форм и систем з/п;
- ▷ государственная регламентация юридических основ (Трудовой кодекс) и размеров минимальной ЗП.

Элементы организации оплаты труда:

- ▷ фонд оплаты труда (ФОТ);
- ▷ формы и системы заработной платы;
- ▷ коллективные договоры;
- ▷ отраслевые соглашения.

Системы оплаты труда

- ▷ тарифная;
- ▷ бестарифная

Тарифная система оплаты труда предназначена для дифференциации оплаты труда работникам по отраслям, категориям, специальностям и квалификации.

Основные элементы тарифной системы:

- базисные тарифные сетки,
- тарифные ставки,
- тарифно-квалификационные справочники,
- должностные оклады,
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам,
- районные коэффициенты к заработной плате.

Тарифная сетка – это шкала разрядов со своими *тарифными коэффициентами*, показывающими во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше, чем первого.

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени.

Основными формами заработной платы при тарифной системе ОТ являются повременная и сдельная формы оплаты.

Формы ОТ	Сдельная форма ОТ	Повременная форма ОТ
Определение	Оплата за каждую ед. продукции или выполненный объем работ	Оплата за отработанное <u>нормативное</u> время, которое предусматривается тарифной ставкой
Условия применения	1. Наличие колич. показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника.	1. Отсутствие возможности увеличения выпуска продукции.
	2. Возможность точного учета объемов выполненных работ.	2. Производственный процесс строго регламентирован.
	3. Возможность у рабочих увеличивать выработку.	3. Функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса.
	4. Возможность стимулирования рабочих к увеличению выработки.	4. Наличие поточных и конвейерных производств со строго заданным ритмом.
	5. Возможность нормирования труда.	5. Увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

Формы тарифной системы ОТ

Сдельная оплата труда

Простая сдельная

$$ЗП = P_c \cdot q; P_c = TC_{\text{час}} \cdot t_n = TC :$$

Сдельно-премиальная

$$ЗП = P_c \cdot q + П$$

Косвенно-сдельная

$$ЗП = TC_{\text{час}} \times t_n \text{ осн. раб.} \times q_{\text{осн. раб.}}$$

(для вспом. рабочих)

Аккордная (за весь норм. V работ)

Сдельно-прогрессивная

$$ЗП = P_c^H \cdot q^H + P_c^{CH} \cdot q^{CH}$$

Индивидуальная

Коллективная подрядная

Повременная оплата труда

Простая повременная

$$ЗП = TC_{\text{час}} \cdot t_{\phi}$$

Повременно-премиальная

$$ЗП = TC_{\text{час}} \cdot t_{\phi} + П$$

Почасовая

Поденная

Понедельная

Помесячная

$$ЗП_{\text{бр}} = \frac{\sum TC_i \text{ бр}}{N_{\text{выр бр.}}} \times q(\text{бр})$$