

Трудовые ресурсы.

**Планирование труда и его
оплата на предприятии.**

Труд

это сознательная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ.

Труд связан с затратами

физических

психических

интеллектуальных

профессиональных способностей человека.

Труд является основным фактором процесса производства.

Выделяют ***живой и прошлый труд***.

Живой - затраты умственной и физической энергии человека, направленной на создание материальных и духовных благ.

Прошлый – это *овеществленный труд*, воплощенный в средствах производства и предметах потребления.

Предмет труда – это природные ресурсы, на которые человек воздействует в процессе труда.

Средства труда – это механические, физические, химические или иные приспособления, с помощью которых человек воздействует на предметы труда.

Средства и предметы труда образуют **средства производства.**

Процесс труда представляет собой единство трех его основных элементов: **труда, средств и предметов труда.**

В материальной сфере процесс труда выступает в качестве **процесса производства.**

Продукт труда –

**это результат процесса труда,
несущий в себе потребительную и
меновую стоимость.**

Сущность труда как социального явления можно выразить в следующих функциях:

- создание общественного богатства;
- влияние трудового потенциала на общественное устройство;
- выполнение роли меры потребления (посредством заработной платы).

Содержание труда

Основными признаками содержания труда являются:

- сложность труда;
- профессиональная пригодность;
- степень его самостоятельности.

Для соизмерения простого и сложного труда используется **редукция** – процесс сведения сложного труда к простому для определения меры оплаты труда различной сложности.

Профессиональная пригодность
работника обусловлена
способностями человека,
формированием и развитием его
генетических задатков, удачным
выбором профессии, отбором
кадров в организации.

Степень самостоятельности

работника определяется

внешними ограничениями –

форма собственности

внутренними ограничениями -

связанными с масштабом и уровнем

сложности.

В зависимости от ряда признаков труд можно классифицировать следующим образом.

По способу осуществления:

– умственный труд

требует интеллектуального напряжения.

– физический труд

используются преимущественно физические силы мускулов человека.

По степени сложности

сложный - требует специальных знаний, более высокого образования и соответствующего опыта.

простой - не требует продолжительной подготовки и значительного интеллектуального напряжения.

По степени творчества

творческий -

требуется творческого подхода и
принятия нестандартных решений и
предполагает **создание духовных
благ.**

Основной характеристикой трудового потенциала страны, региона, предприятия являются ***трудовые ресурсы***.

Часть трудоспособного населения, обладающая физическими и умственными способностями и знаниями, необходимыми для производственной работы. Занято всего – 4млн.496тыс.чел.

Верхняя и нижняя границы трудоспособного возраста - трудовые

Безработными считаются граждане в трудоспособном возрасте не имеющие работы и зарегистрированные в органах службы занятости.

Отношение численности безработных, к численности экономически активного населения (занятые и безработные) называется ***уровнем безработицы.***

Рабочая сила - это товар.

Рынок труда представляет собой систему производственно-экономических отношений между работниками и работодателями.

Рабочая сила как товар, выступая на рынке в качестве объекта купли-продажи, имеет стоимость.

Механизм рынка труда
обеспечивает взаимодействие
работодателей и наемных
работников.

Его элементами являются:

спрос на труд

предложение рабочей силы

цена рабочей силы

конкуренция

Соотношение между спросом и предложением рабочей силы характеризует **конъюнктуру рынка труда**.

При совпадении спроса и предложения конъюнктура рынка труда будет – **равновесной**.

При превышении спроса над предложением – **трудодефицитной**.

При превышении предложения над спросом – **трудоизбыточной**.

Цена рабочей силы выступает в виде заработной платы, которая представляет собой форму стоимости рабочей силы.

Основным фактором, определяющими стоимость рабочей силы, является -

конъюнктура рынка труда

Персонал предприятия –
весь личный состав работников
предприятия, включая постоянных и
временных, квалифицированных и
неквалифицированных
работающих.

В зависимости от характера работ
персонал делят по
профессиям
специальностям

Численность работников может быть общей, списочной, среднесписочной, явочной, фактической.

Общая численность

отражает общее количество физических лиц.

Общая численность персонала объединяет работников, работающих по трудовым и гражданско-трудовым договорам (**контракту**).

Списочная численность

работников предприятия
определяется на конкретное **число**
отчетного периода.

Включаются все работники,
принятые по трудовому договору
или контракту на постоянную,
временную или сезонную работу.

Среднесписочная численность

– численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Она определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день анализируемого периода и делением на число календарных дней.

Явочная численность (Чяв)

$$\text{Чяв} = \frac{\text{Р} \times \text{П}}{\text{Н}}$$

Н

где Р – число рабочих мест;

П – время работы предприятия за данный период;

Н – норма работы одного работника за период, выраженный в часах.

- Явочная численность меньше списочной на число неявок.

Количественные и качественные соотношения работников характеризуют **структуру кадров.**

На конкретном предприятии структура кадров отражается в документе –

штатном расписании.

(перечень должностей и специальностей для каждого подразделения).

При расчетах численности определяют **баланс рабочего времени.**

Определение среднего числа часов рабочего в течение определенного планового периода (год, квартал, месяц).

Он рассчитывается как произведение числа рабочих дней в году и средней продолжительности рабочего дня в часах.

Для определения численности рабочих применяют следующие методы:

- 1. расчет по трудоемкости работ**
- 2. по нормам выработки**
- 3. по рабочим местам и нормам обслуживания.**

Расчет численности рабочих по нормам выработки (Чв)

$$\text{Чв} = \frac{\text{В}}{\text{Нв} \times \text{Квн}}$$

где В – выпуск продукции, годовая производственная программа в натуральных единицах измерения;

Нв – годовая плановая норма выработки рабочего по планируемому изделию.

Расчет численности рабочих по нормам обслуживания

$$Ч \text{ облсл} = \underline{M \times K_{см}}$$

Но

Где M – количество обслуживаемых мест;

$K_{см}$ – коэффициент сменности работ;

$Но$ – норма обслуживания (количество производственных единиц, обслуживаемых одним работником).

Численность служащих определяется по нормам управляемости и типовым структурам управления.

Планирование численности персонала в организации зависит от экономических показателей.

Основные из них:

Объем производства продукции
Производительность труда

Кадровая политика –

целенаправленная деятельность органов управления по формированию требований к работникам, их подбору, подготовке и рациональному использованию.

Цель кадровой политики –

формирование кадрового потенциала.

Производительность труда

Производительность труда – это эффективность, продуктивность труда работников в процессе производства.

Производительность живого труда

это эффективность труда отдельного работника

Производительность совокупного труда это эффективность живого труда и овеществленного труда в средствах производства.

Эффективность затрат труда
определяется количеством
продукции, произведенной в
единицу рабочего времени

производительность труда
затратами труда на изготовление
единицы продукции

При расчете производительности труда используется 3 метода:

1. натуральный

$$ПТ_n = V_n : R_{сл}$$

V_n - выпуск продукции в натуре

$r_{сл}$ – среднесписочное число рабочих

2. СТОИМОСТНОЙ

0

$$ПТ_{д} = ТП : R_{сл}$$

ТП – товарная продукция в
ОПТОВЫХ ЦЕНАХ.

3. трудовой

рассчитывается трудоемкость
изготавливаемой продукции

$$\frac{T_{\text{завода}}}{\text{завод}} = \frac{T_{\text{осн}} + T_{\text{вспом}} + T_{\text{итр}}}{V_{\text{н}}}$$

$V_{\text{н}}$ - выпуск продукции в натуре

трудоемкость продукции (Te),

$$Te = \frac{T}{ОП}$$

где T – отработанное время
работником (всеми работниками)
предприятия (цеха), часы

ОП – натуральный объем
произведенной продукции, штук.

Данный показатель характеризует
затраты рабочего времени на
производство единицы продукции.

Зарплата должна стимулировать рост производительности труда, ускорение НТР, улучшение качества продукции, повышение эффективности производства.

Фонд оплаты труда – сумма денег, предназначенная для оплаты труда рабочих предприятия за определенный период.

При планировании фонда, на предприятии различают:

-часовой

-дневной

-месячный фонд заработной платы.

В соответствии с трудовым
кодексом

заработная плата –

это совокупность вознаграждений,
исчисляемых в денежных единицах
или натуральной форме,
выплачиваемые за фактически
выполненную работу, а также за
периоды, включаемые в рабочее
время.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная (денежная) – это количество денег полученных за работу.

Реальная – определяется тем количеством товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

**Заработная плата выполняет
стимулирующую
воспроизводственную
регулирующую функции.**

**Стимулирующая функция –
создание материальной
заинтересованности в результатах
труда.**

**Воспроизводственная –
определяет уровень оплаты труда,
необходимый для обеспечения
жизненных потребностей**

Регулирующая функция

отражает влияние оплаты труда на рынок труда посредством воздействия на спрос и предложение рабочей силы.

**Методами регулирования
оплаты труда являются:**

- государственное
регулирование**
- рыночное саморегулирование**

Государственное регулирование осуществляется посредством установления социальных нормативов:

- минимальной заработной платы;**
- минимального потребительского бюджета;**
- бюджета прожиточного минимума;**
- индексации заработной платы;**
- тарифной системы.**

Минимальная заработная плата

Это норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных выплат. Составляет 265руб.

государство должно учитывать:

- **стоимость жизни;**
- **социальные пособия;**
- **уровень производительности и занятости.**

Минимальный потребительский бюджет

Это денежная оценка минимальных благ и услуг, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность членов общества. Он рассчитывается на основе потребительской корзины.

Потребительская корзина – научно обоснованный, сбалансированный набор товаров и услуг.

Прожиточный минимум

Это набор материальных благ и услуг необходимый для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранности его здоровья.

Бюджет прожиточного минимума
– стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные платежи и взносы.

В связи с инфляцией производится индексация заработной платы на величину индекса потребительских цен по шкале нормативов.

Индексация заработной платы – метод компенсации уменьшения доходов граждан в случае повышения цен, приводящего к снижению уровня жизни.

На уровне коллективного договора конкретизируются обязательства с учетом финансовых возможностей предприятий.

В договоре фиксируются:

- тарифные ставки и оклады;
- формы оплаты труда;
- размеры надбавок, доплат, вознаграждений.

Тарифная система оплаты труда – совокупность норм и нормативов, позволяющих определить уровень квалификации работников, разряд работ и дифференцировать оплату труда в зависимости от сложности, интенсивности и условий труда.

Тарифная система оплаты труда включает:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные сетки;
- тарифные ставки и должностные оклады;
- доплаты к тарифным ставкам и надбавки.

Единая тарифная сетка работников
система тарифных разрядов и тарифных коэффициентов которые позволяют дифференцировать оплату труда в зависимости от сложности.

Тарифный (квалификационный) разряд характеризует уровень квалификации работника.

Тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше ставки первого разряда.

Тарифная ставка

– это размер норматива, который определяет размер заработной платы работника определенного разряда в единицу времени.

Тарифная ставка 1-го разряда устанавливается государством.

Формы и системы оплаты труда

Сдельная

– форма оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит от количества произведенной продукции или объема выполненных работ определенного качества.

Повременная

– форма оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит от его тарифной ставки, количества отработанного им времени, нормирования задания и качества труда.

На предприятиях находят
использование следующие системы
сдельной формы оплаты труда:

- прямая сдельная**
(индивидуальная или бригадная);
- сдельно-премиальная;**
- сдельно-прогрессивная;**
- аккордно-сдельно-премиальная.**

Повременная форма

имеет следующие системы
оплаты труда:

- простая повременная;**
- повременно-премиальная.**

