

Zasady gospodarowania siłą roboczą. Zakładowy system wynagradzania.

ij

Astapovich Dzianis
Vysotska Daria

Spis treści:

1. Definicja pojęcia "Siła robocza"
2. Podaż zasobów siły roboczej
3. Popyt na zasoby siły roboczej
4. Zasoby siły roboczej
5. Gospodarowanie zasobami siły roboczej
6. Zakładowy system wynagradzania
 - 6.1 Struktura systemu wynagrodzeń
8. Motywowanie i system wynagrodzeń pracowników
w organizacji na przykładzie Zakładów
Mechanicznych
„Tarnów” SA w Tarnowie



Siła robocza to zasób ludzi w wieku produkcyjnym, zdolnych do pracy i gotowych do jej podjęcia na typowych warunkach istniejących w gospodarce (Milewski 2002, s. 397). Z definicji tej wynika, że zasób siły roboczej jest składową ogółu liczby osób w wieku produkcyjnym w danej gospodarce.



Siła robocza (zasoby pracy) to ludność aktywna zawodowo, do której zalicza się pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek, odbywającymi służbę wojskową i uczestnikami rządowych programów szkolenia zawodowego) oraz bezrobotnych (Sloman 2001,. s 307).

PODAŻ ZASOBÓW SIŁY ROBOCZEJ

PODAŻ ZASOBÓW SIŁY ROBOCZEJ – liczba osób fizycznych będących w wieku zdolności do pracy i posiadających fizyczną i umysłową zdolności do jej wykonywania.

POPYT NA ZASOBY SIŁY ROBOCZEJ

POPYT NA ZASOBY SIŁY ROBOCZEJ – (zapotrzebowanie ilościowe i jakościowe), przez popyt na zasoby siły roboczej rozumie się liczbę wszystkich miejsc pracy w gospodarce narodowej.

Jeśli chodzi o gospodarowanie **siłą roboczą**, to przede wszystkim należy się upewnić, czy w składzie załogi są pracownicy o kwalifikacjach zapewniających właściwe wykonanie zaplanowanego zadania, a także określić, czy łączne obciążenie wynikające z realizacji tego zadania i innych przewidzianych dla nich prac nie przekracza czasu, jaki w tej grupie zatrudnionych ma do dyspozycji kierownik produkcji. Gdy posiadane zasoby odpowiedniej siły roboczej są niewystarczające, trzeba je uzupełnić, na przykład organizując pracę w godzinach nadliczbowych, dostosowując do aktualnych potrzeb kwalifikacje zatrudnionych pracowników (przez szkolenia) czy też pozyskując nowych pracowników – z wymaganymi kwalifikacjami lub niewykwalifikowanych, z zamiarem przeszkolenia ich w zakładzie. Działania mające na celu zapewnienie wykwalifikowanej obsady stanowisk roboczych wymagają skorelowania z planami działalności szkoleniowej, planem urlopów, planem postojów remontowych itp.

**organizacja pracy
siły roboczej**



Gospodarowanie zasobami siły roboczej polega na przygotowaniu do pracy, wykonywaniu jej oraz zużyciu uzyskanych z pracy rezultatów. Zakres gospodarowania siłą roboczą obejmuje 4 procesy:

- proces odnowy siły roboczej,
- proces przyrostu siły roboczej,
- proces alokacji siły roboczej,
- proces wykorzystania siły roboczej ,



Zakładowy system wynagradzania



Zakładowy system wynagradzania to przepisy ustalające zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w przedsiębiorstwach państwowych uprawnionych do samodzielnego prowadzenia polityki płac.



Zakładowy system wynagradzania obejmuje stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające kategoriom zaszeregowania, dopłaty za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, dodatki za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz odprawę pieniężną w przypadku rozwiązania stosunku pracy, np. w związku z przejściem pracownika na emeryturę czy rentę. Może też uwzględniać dodatki: funkcyjny i za staż pracy, nagrody jubileuszowe oraz świadczenia związane z pracą (np. deputaty)

Struktura systemu wynagrodzeń

Struktura systemu wynagrodzeń – składniki, które tworzą pod względem kwotowym i strukturalnym poziom indywidualnego wynagrodzenia. System wynagrodzeń obejmuje odpowiedni dobór składników i form wynagrodzenia, opracowanie zasad ustalania jego wysokości, struktury i wypłacania.



System wynagradzania może przyjąć dwojaki charakter: wynagrodzenia stałego lub wynagrodzenia zmiennego. Stały poziom wynagradzania wynika bezpośrednio z efektów pracy pracownika, grupy lub organizacji. Wielkość wynagrodzeń zmiennych jest uzależniona od kierunku zmian podstawy ich kształtowania. Czynnikiem wpływającym na tę wielkość są: indywidualne lub grupowe efekty pracy, efekty finansowe organizacji lub wewnętrznej jednostki organizacyjnej.



Sama zakładowa struktura systemu wynagrodzeń powinna być sprawiedliwa i jednocześnie konkurencyjna. Pracownicy powinni czuć, że są nagradzani sprawiedliwie, a pracodawca nie powinien ponosić nieuzasadnionych kosztów utrzymania pracowników.

STRUKTURA WEWNĘTRZNA

Głównym celem wewnętrznej struktury wynagradzania jest realizacja funkcji motywacyjnej. Motywacja nie powinna jednak wynikać z samej wysokości płacy, ale z faktu, iż płaca ta może być modyfikowana za pomocą odpowiednich składników:

płaca zasadnicza;

premia;

nagrody;

prowizje;

Bonusy;

Udział w zyskach;

akcje;

składniki kafeteryjne;

płace nadliczbowe;

dodatki funkcyjne;

dodatki stażowe;

Motywowanie i system wynagradzania pracowników
w organizacji na przykładzie Zakładów Mechanicznych
„Tarnów” SA w Tarnowie

Celem badań przeprowadzonych w Zakładach Mechanicznych „Tarnów” SA było stworzenie optymalnego systemu wynagradzania i motywowania dla tego zakładu. Badania sporządzono na podstawie: – ankiety przeprowadzonej wśród pracowników, – analizy dokumentacji zakładu oraz przepisów dotyczących zakładowego systemu wynagradzania i motywowania pracowników. Poniżej zostały opisane zasady wynagradzania i motywowania na podstawie dokumentacji funkcjonującej w Zakładach Mechanicznych „Tarnów” SA – Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.



Dziękujemy za uwagę