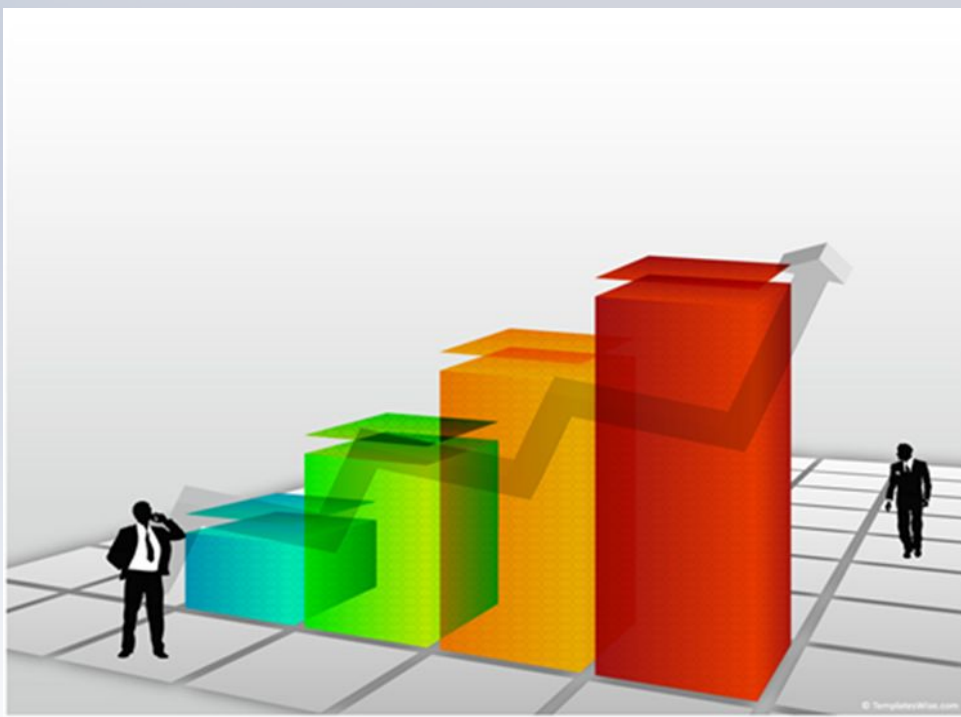


ПЕРСОНАЛ И ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ



*План:

- 1 Персонал организации.
- 2 Нормирование труда.
- 3 Оплата труда на предприятии.
- 4 Производительность труда.

I. Персонал предприятия

Персонал предприятия

это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.

Персонал предприятия - коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям

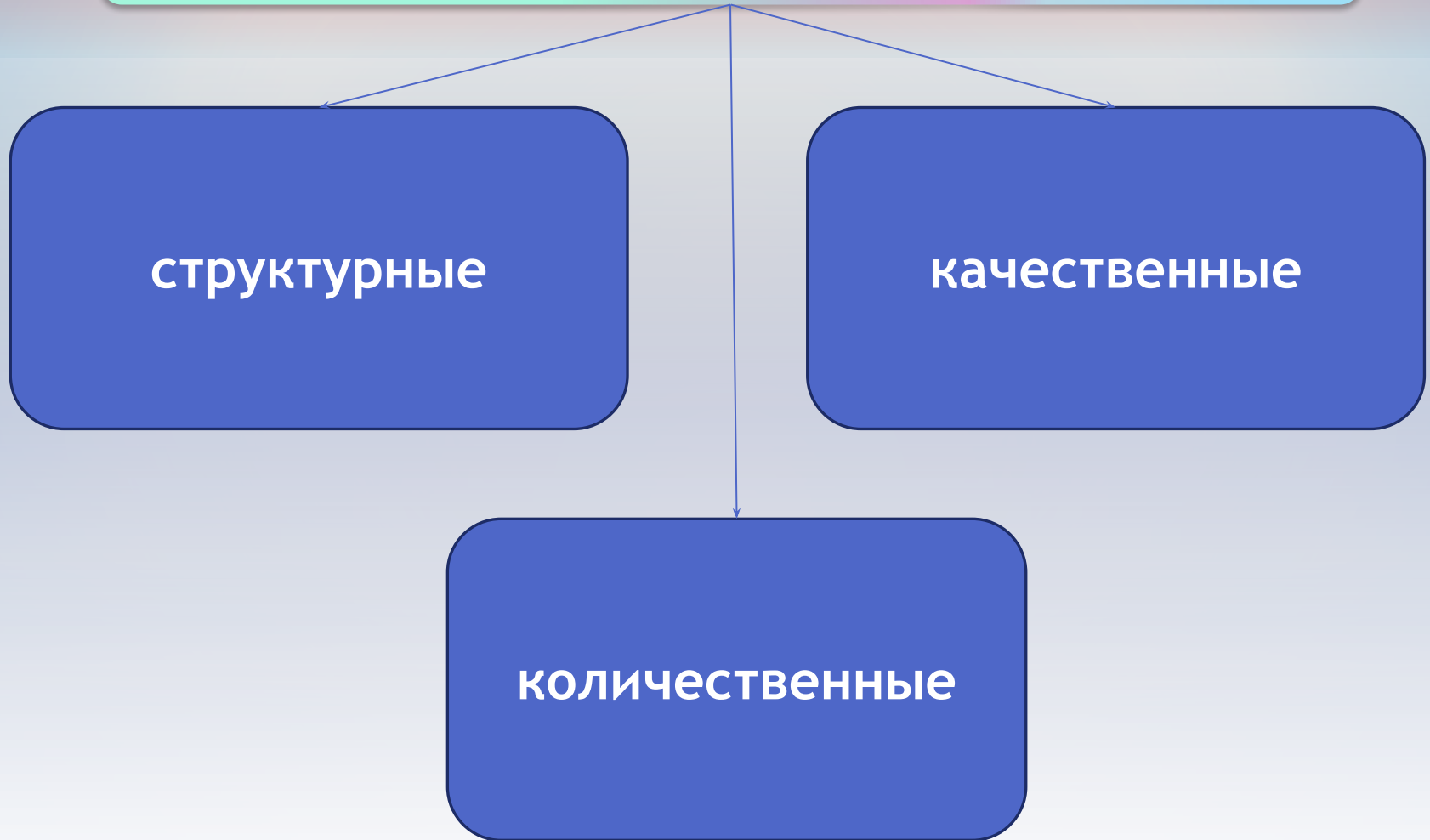
Кадры предприятия - совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

структурные

качественные

количественные



Структурная характеристика - определяется составом и количественным соотношением отдельных групп и категорий работников.

Группы работников



Характеристика работников

Промышленно-производственный персонал

- это работники, занятые основной производственной деятельностью. Промышленно-производственный персонал делится на рабочих и служащих.

Непромышленный персонал

- это работники, не связанные с основной производственной деятельностью предприятия (работники социальной инфраструктуры предприятия).



Характеристика ППП

Основные рабочие -

производственные рабочие, непосредственно занятые производством основной продукции, для выпуска и реализации которой предназначено данное предприятие.

Вспомогательные рабочие -

рабочие предприятия, выполняющие работы по обслуживанию основного производства и способствующие его эффективному осуществлению.

Служащие -

работники преимущественно умственного труда, обеспечивающие управление производством (хозяйственной деятельностью) на предприятии.



Классификация служащих

Руководители

осуществляют управленческие функции на предприятии.

* Это могут быть: генеральный директор, заместитель генерального директора, начальник отдела

Собственно служащие

это секретарь, архивариус, делопроизводитель, учетчик.

К специалистам

относят работников, занятых подготовкой производства, инженерным сопровождением хода производства и реализацией продуктов труда. Это могут быть: механик, технолог, энергетик.



Профессионально-квалификационная структура

▣ Профессиональная структура рабочей силы, т.е. соотношение представителей различных профессиональных групп



▣ Профессия - определенный вид деятельности (занятий) человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения.

▣ Квалификационная структура, т.е. соотношение работников различных уровней квалификации



▣ Квалификация - степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях

▣ Содержание квалификации, т.е. набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и других компонентов



▣ Специальность - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Штатное расписание

Классификация по Международной организации труда

□ "белые воротнички", т.е. сосредоточенные преимущественно на нефизическом труде (инженерно-технический персонал и конторские служащие)



□ "синие воротнички", т.е. рабочие различных профессий и уровней квалификации (преимущественно занятые физическим трудом)



□ "серые воротнички", или работники обслуживания, (повара, официанты, медицинский обслуживающий персонал, полицейские, пожарные, работников домашнего хозяйства - прислуга, уборщики и т.п.)



Классификация управленческого аппарата индустриально развитых стран

□ Top management, т.е. высшее звено управления (президент/генеральный директор и другие члены правления)

□ Middle management - среднее звено управления (руководители управлений и самостоятельных отделов)

□ Lower management - низшие звенья управления (руководители подотделов, цеховых бюро, руководители групп, мастера, бригадиры)

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ

Это численность всех наемных работников, работающих по трудовому договору и выполняющих постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работающих собственников организаций, получающих заработную плату в данной организации.

Определяется на конкретную дату.

ЯВОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ

Это количество работников списочного состава, явившихся на работу в данный день (включая находящихся в командировках). **Определяется ежедневно** по данным табельного учета. Отражается на конец года в целом по организации и по основным подразделениям по всем работникам.

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ

Определяется путем суммирования численности работников за каждый календарный день месяца, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. **Определяется за конкретный период.**

ДВИЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ СПИСОЧНОГО СОСТАВА

КОЭФФИЦИЕНТ ОБОРОТА
КАДРОВ ПО ПРИЕМУ

$$K_{пк} = Ч_{пр} / Ч_{сс}$$

$Ч_{пр}$ – численность принятых работников;
 $Ч_{сс}$ – среднесписочная численность

КОЭФФИЦИЕНТ ОБОРОТА
КАДРОВ ПО ВЫБЫТИЮ

$$K_{вк} = Ч_{увп} / Ч_{сс}$$

$Ч_{увп}$ – численность уволенных работников по
всем причинам

КОЭФФИЦИЕНТ
ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

$$K_{тк} = Ч_{ув} / Ч_{сс}$$

$Ч_{ув}$ – численность уволенных работников по
внеплановым причинам

КОЭФФИЦИЕНТ
СТАБИЛЬНОСТИ КАДРОВ

$$K_{ск} = 1 - K_{тк} = 1 - Ч_{ув} / Ч_{сс}$$

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Мотивы
движения
работников**

Профессионально-
квалификационные

Организация труда

Условия труда

Личные мотивы

Уровень жизни

Отношения в коллективе



2. Нормирование труда

Нормирование труда - это

вид деятельности по управлению производством, цель которой состоит в определении необходимых затрат и результатов труда, а также установлении соотношения между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования.

Нормирование труда
предполагает

1. Изучение передовых методов труда;
2. Анализ производственного процесса, разделение его на элементы;
3. Проектирование состава, регламента и последовательности выполнения технологического и трудового процесса;
4. Определение величины норм труда, расчет и внедрение норм.

ВИДЫ НОРМ ТРУДА

ПО МЕРЕ
ДЕТАЛИЗАЦИИ

Операционные
Укрупненные

ПО МЕТОДУ
ОБОСНОВАНИЯ

Опытно-статистические
Научно-обоснованные (аналитические)

ПО СФЕРЕ
РАСПРОСТРАНЕНИЯ

Межотраслевые
отраслевые, районные и местные нормы

ПО ПЕРИОДУ
ДЕЙСТВИЯ

Разовые, временные, сезонные,
продолжительные

ПО НАЗНАЧЕНИЮ

Времени, выработки, обслуживания,
численности, управляемости

3. Оплата труда на предприятия

Под оплатой труда понимается система отношений,

связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – это денежная форма вознаграждения за труд работников организаций.

Фонд оплаты труда организации – это общая сумма затрат на оплату труда работников и выплат социального характера. В состав ФОТ включаются начисленные организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной форме за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные выплаты поощрительного характера, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Оплата труда работников

Согласно ТК РФ заработная плата - это

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера)

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата труда работников

Номинальная заработная

плата - это сумма денег, которую получает работник за свой труд за определенный период времени.

Реальная заработная плата

показывает, какое количество предметов потребления и услуг можно купить за номинальную заработную плату при данном уровне цен и тарифов.



Системы оплаты труда



Тарифная система

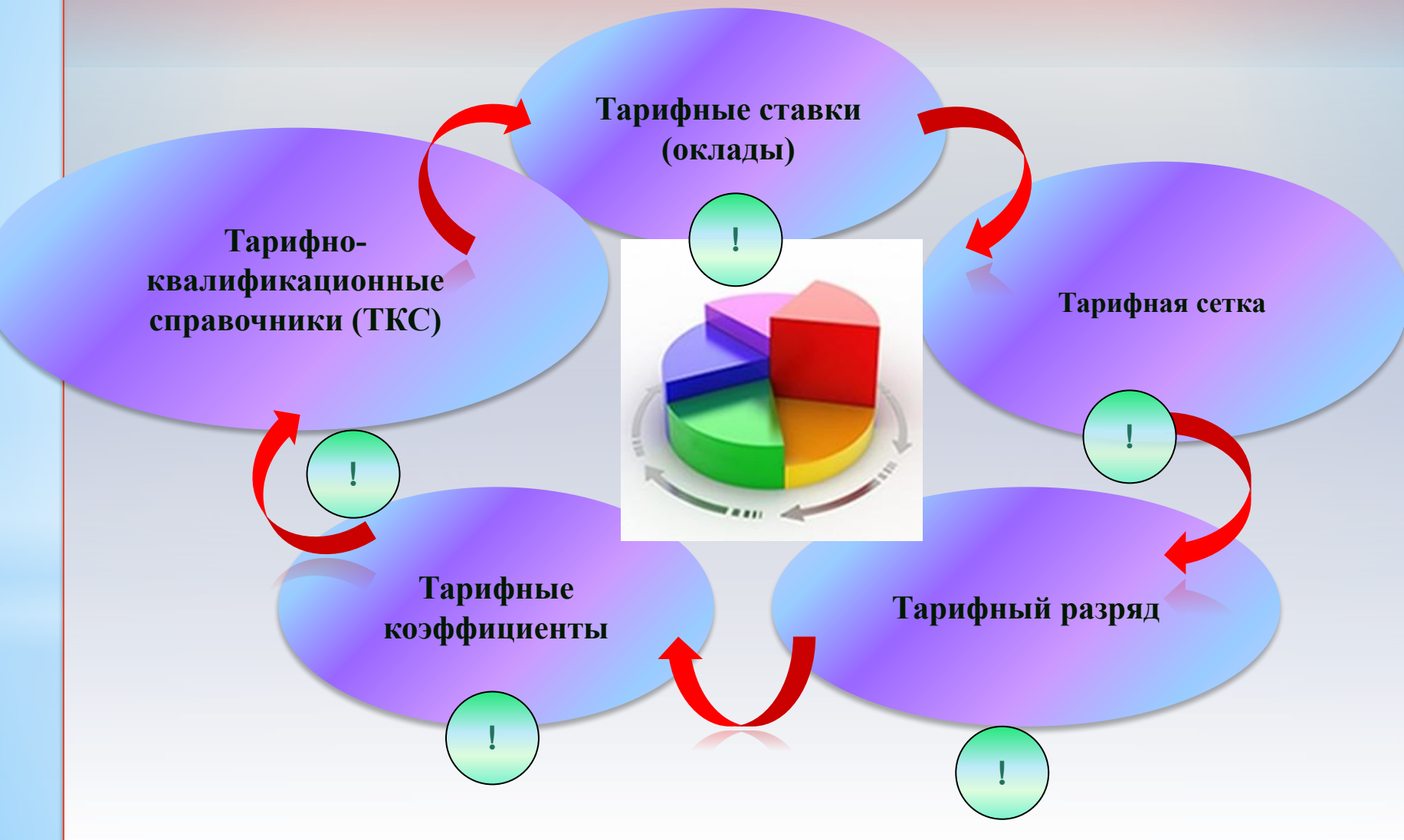
подразумевает установление нормы качества труда и представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы.

Бестарифная система

характеризуется тем, что заработок работника полностью зависит от конечных результатов работы коллектива, к которому он относится.



Основные элементы тарифной системы



Системы оплаты труда

Тарифная

Повременная система

- простая повременная
- повременно-премиальная
- окладная
- контрактная

Сдельная система

- прямая сдельная
- сдельно-премиальная
- сдельно-прогрессивная
- косвенная сдельная
- аккордная
- коллективная сдельная

Бестарифная

- система Раккера
- система Импрошейр
- система Скэнлона
- система участия работников в прибыли

4. Производительность труда

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Основная литература

- 1.*Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): учебник для бакалавров / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко.- М.: Издательско- торговая корпорация «Дашков и К^о», 2015. - 372 с.- ISBN 978-5- 394-01688-2.
- 2.*Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): учебник для бакалавров / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко.- М.: Издательско- торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. - 372 с.- ISBN 978-5- 394-01688-2.

Дополнительная литература

1. Зяблицкая Н.В. Экономика предприятий (организаций): учеб. пособие / Н.В. Зяблицкая.- Екатеринбург: ФОРТ ДИАЛОГ- Исеть, 2015.- 203с.- ISBN 978-5-91128-089-5.
2. Экономика предприятия (организации): методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов очной и заочной форм обучения / сост. Н.В. Зяблицкая. - Нижневартовск, 2014. - 16 с.
3. Экономика предприятия: методические указания по выполнению курсовой работы / сост. Н.В. Зяблицкая.- Нижневартовск: Филиал ЮУрГУ в г. Нижневартовске, 2014.- 22с.
- 4.*Романенко, И.В. Экономика предприятия: учеб. пособие / И.В. Романенко.- 5-е изд., перераб. и доп.- М.: Финансы и статистика, 2011.- 352с.- ISBN 978-5-279-03474-1.
5. * Экономика предприятия (фирмы) [Текст]: учебник / под ред. О.И.Волкова, О.В. Девяткина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2009. -604 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5- 16- 003556-7.
6. Сергеев, И.В. Экономика организаций (предприятий) [Текст]: учебник / И.В.Сергеев, И.И. Веретенникова.; под ред. И.В.Сергеева. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - М.: Проспект, 2010. - 560с. - ISBN 978-5-392-01097-4.