Дата: 17.11.2020

Группа №12 ЗТУ

Дисциплина «Основы экономики, менеджмента и маркетинга»

Задание: изучить тему и составить отчет по предлагаемым вопросам. Отчет выслать на электронную почту с указанием Фамилии, имя и № группы.

Адрес эл.почты: shachina2010@yandex.ru

**Тема: Трудовые ресурсы, их эффективность. Оплата труда**

**1.1 Эффективность и производительность труда: понятие и**

**показатели, факторы роста производительности труда**

Одной из основных проблем повышения эффективности промышленного производства является обеспечение роста производительности труда.

**Производительность труда -** эффективность производственной деятельности людей.

Она измеряется количеством потребительных стоимостей, созданных в единицу времени, или величиной времени, затрачиваемой на единицу продукта труда. Уровень производительности труда – важнейший показатель развития производительных сил общества. Повышение производительности труда означает экономию живого и овеществленного труда, т.е. снижение общественно необходимого времени на производство единицы товара, снижение его стоимости.

Производительность труда может рассчитываться по предприятию и отдельному работнику. Кроме этого производительность труда измеряется в натуральных и денежных показателях. Натуральные показатели отражают выработку товарной продукции в штуках, метрах, тоннах, приходящуюся на одного среднесписочного рабочего (работающего) или за определенный период. Стоимостные показатели производительности труда характеризуют стоимость валовой или товарной продукции, приходящуюся на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала (рабочего) или на одного основного рабочего (выработка).

При анализе и планировании деятельности промышленного предприятия, а также для оценки производительности живого труда используются трудоемкость и выработка. Трудоемкость может быть нормативной, фактической и плановой.

**Нормативная трудоемкость** – это время выполнения операции, рассчитанное на основе действующих норм времени по соответствующим технологическим операциям для изготовления единицы изделия или выполнения работы.

Нормативная трудоемкость выражается в нормо-часах. Для перевода ее в фактические затраты времени она корректируется с помощью коэффициента выполнения норм, который увеличивается по мере роста квалификации рабочего.

**Фактическая трудоемкость** – это фактические затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия в данный период.

**Плановая трудоемкость** – это затраты одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия, утвержденные в плане и действующие в течении планового периода.

**Выработка** характеризует количество (в натуральных показателях) или стоимость произведенной продукции (товарная, валовая, чистая продукция), приходящиеся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника.

К факторам роста производительности труда можно отнести:

* снижение трудоемкости изготовления продукции (технологической, производственной и полной);
* улучшение использования рабочего времени (внедрение научной организации труда, укрепление дисциплины, сокращение текучести кадров, использование передового опыта, улучшение охраны труда, ликвидация производственного брака и др.);
* резервы улучшения структуры, повышение компетентности кадров и лучшего использования рабочей силы (механизация, автоматизация, снижение удельного веса административно-управленческого персонала, улучшение психологического климата в коллективе) и др.

**1.2 Персонал предприятия: структура, состав, планирование**

**численности**

**Персонал предприятия** – основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации.

Обычно трудовой персонал предприятия подразделяют на производственный персонал и персонал, занятый в непроизводственных подразделениях.

**Производственный персонал** – работники, занятые в производстве и его обслуживании, - составляет основную часть трудовых ресурсов предприятия.

Работники делятся на производственных работников и непроизводственных. К производственным работникам относятся: рабочие, служащие, специалисты и руководители. К непроизводственным работникам относятся работники столовых, профилакториев, поликлиник и др.

**Рабочие –** лица (работники), непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов.

Рабочие подразделяются на основных рабочих и вспомогательных. К основным рабочим относят работников, непосредственно создающих товарную (валовую) продукцию (повар, пекарь, тестомес и др.). К вспомогательным относятся рабочие, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест а производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств (официант, кухонный рабочий, слесарь, сантехник, электрик и др.).

**Руководители** – работники, занимающие должности руководителей предприятий (директор, главный механик, главный технолог, главный инженер и др.).

**Специалисты -** работники, имеющие высшее или среднее специальное образование или не имеющие его, но занимающие определенную должность (технолог, инженер, энергетик и др.).

**Служащие -** работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, кассиры, секретари, работники отдела кадров и др.).

**Младший обслуживающий персонал (МОП)** – лица, занимающие должности по уходу за служебными помещениями (дворники, уборщики и др.).

Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует **структуру кадров (персонала)**. Структура кадров также может определяться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.п.

Потребность в кадрах планируется раздельно по группам и категориям работающих. При планировании численности персонала на предприятии различают явочный и списочный состав.

**Явочный состав** – число работников, которые в течении суток фактически являются на работу.

В **списочный состав** входят все постоянные и временные работники, в т.ч. находящиеся в командировках, отпусках, на военных сборах.

Явочное число работников рассчитывается (по трудоемкости производственной программы, по нормам обслуживания), а списочное их число определяется путем корректировки явочного числа с помощью коэффициента, учитывающего планируемые неявки на работу.

Коллектив предприятия по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной, он все время изменяется: увольняются одни работники, принимаются другие. Для анализа изменения численности и состава персонала используются следующие показатели:

* показатель среднесписочная численность

*Pср=(1/2P1+P2+…+P11+1/2P12):12*

* коэффициент приема кадров

*Kп=Pп/Pср\*100,*

где *Pп-* численность принятых работников, чел.

* коэффициент выбытия кадров

*Kв=Рув/Pср\*100,*

где *Pув-* численность уволенных работников, чел.

* коэффициент стабильности кадров

*Кс=(1- Рув):( Pср+ Pп)\*100*

* коэффициент стабильности кадров

*Кт= Рув: Pср\*100*

**1.3 Заработная плата: понятие, формы и системы оплаты труда,**

**достоинства и недостатки, область применения**

**Заработная плата –** вознаграждение работника за труд и его конечные результаты.

Существуют две системы оплаты труда: тарифная и бестарифная. **Тарифная система оплаты труда** делится на две формы: повременная и сдельная.

При **повременной оплате** мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время. Повременная оплатабывает простой повременной и повременно-премиальной. Премии носят непостоянный характер, они стимулируют работника на повышение производительности труда.

При **сдельной оплате** мерой труда является выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной рабочим продукции, т.к. при данной системе заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки. Различают следующие виды сдельной формы оплаты труда:

* прямая индивидуальная, при которой заработная плата зависит от выработки и начисляется в соответствии с количеством произведенной продукции;
* косвенно-сдельная, применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих по их сдельным расценкам и по объему работ основных рабочих;
* сдельно-прогрессивная, при данной оплате заработная плата в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на данной работе прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой нормы, - по повышенным расценкам;
* аккордно-сдельная, размер заработной платы устанавливается на весь объем работ и выплачивается после его выполнения;
* сдельно-премиальная, в дополнение к сдельным расценкам выплачивается премия (рост производительности труда; улучшение качества продукции, работ; освоение новой техники и технологии; снижение материальных затрат и т.д.)

**Бестарифная система оплаты труда** характеризуется следующими признаками:

* полная зависимость уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы;
* присвоение каждому работнику относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда;
* присвоение каждому работнику КТУ по текущим результатам деятельности.

Индивидуальная заработная плата каждого работника при бестарифном варианте представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы.

Вопросы для составления отчета:

1. Что такое производительность труда и ее показатели
2. Факторы роста производительности труда
3. Понятие трудовые ресурсы и их состав
4. Показатели численности и состава персонала
5. Тарифная форма оплаты труда, достоинства и недостатки
6. Бестарифная форма оплаты труда, достоинства и недостатки