

Уважаемые студенты!

Вам необходимо внимательно прочитать лекцию на тему: «Трудовые ресурсы», составить конспект данной лекции в своей рабочей тетради по дисциплине: «Основы экономики организации», выучить материал лекции, письменно в своей рабочей тетради по дисциплине ответить на предложенные ниже контрольные вопросы.

Изучение теоретических основ темы рассчитано на 4 академических часа, то есть на 2 занятия.

Результаты проведенной Вами работы предоставить в виде фото своей рабочей тетради по дисциплине преподавателю на его электронную почту (ecopotylab@rambler.ru). В теме письма обязательно должна быть указана следующая информация: Ф. И. О. студента, группа, название дисциплины.

Обратите внимание!!! При возникновении вопросов по приведенному материалу для консультации обращаться к преподавателю по следующему номеру телефона: (072) 2046739, а также на электронную почту ecopotylab@rambler.ru.

ЛЕКЦИЯ НА ТЕМУ: «ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ»

Цель: знать основные понятия, содержащиеся в данной теме.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Трудовые ресурсы народного хозяйства
2. Занятость населения и безработица
3. Состав, структура и классификация кадров организации
4. Показатели и методы измерения производительности труда, трудоемкость работ (продукции)
5. Факторы и резервы роста производительности труда

6. Оплата труда и принципы ее организации
7. Тарифная система и ее элементы
8. Формы и системы оплаты труда
9. Система доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам
10. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих
11. Система премирования
12. Бестарифная система оплаты труда
13. Структура фонда оплаты труда

1 ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, знаниями, практическим опытом и способная производить материальные блага, выполнять работы или оказывать услуги.

К ним относятся: население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов и лиц, имеющих право на льготную пенсию; работающие в народном хозяйстве подростки; работающие в народном хозяйстве пенсионеры.

В составе трудовых ресурсов по видам занятости выделяют следующие категории:

- занятые в народном хозяйстве;
- находящиеся на учебе с отрывом от производства;
- занятые в домашнем хозяйстве;
- занятые в Вооруженных силах;
- не занятое население, из них безработное.

Воспроизводство населения – это процесс постоянного возобновления населения через смену поколений в результате рождения и смерти.

Воспроизводство трудовых ресурсов включает их формирование, распределение и использование.

2 ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА

Занятость – это не запрещенная законом деятельность граждан, приносящая им доход.

К занятому населению относятся:

- работающие по найму в организациях (на предприятиях), в учреждениях;
- граждане, которые самостоятельно обеспечивают себя работой (предприниматели, фермеры);
- выбранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемой должности в органах государственной власти, управления или общественных организациях;
- граждане, проходящие службу в Вооруженных силах и в МВД, в Органах национальной безопасности;
- направленные для выполнения оплачиваемых общественных работ;
- лица, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства, обучающиеся в средних специальных и высших учебных заведениях;
- занятые воспитанием детей, присмотром за больными, инвалидами, лицами пожилого возраста;
- работающие граждане других государств, которые временно находятся в данной стране и выполняют не связанные с обеспечением деятельности посольств и миссий работы.

Безработными признаются трудоспособные граждане трудоспособного возраста, которые по не зависящим от них причинам не имеют постоянного заработка из-за отсутствия подходящей работы, зарегистрированные в государственной службе занятости, которые действительно ищут работу и способны приступить к труду.

Различают несколько *видов безработицы*:

1) *фрикционная* – связана с перемещением уволившихся работников в другие организации – текущая безработица;

2) *структурная* – связана со структурными преобразованиями в экономике. Имеет место в тех случаях, когда в одних отраслях идет расширение и обновление, а в других – свертывание производства;

3) *скрытая* – находит свое выражение в сокращенном рабочем дне, в сокращенной рабочей неделе, в неоплачиваемых отпусках;

4) *добровольная* – это когда часть населения не желает работать.

Для измерения безработицы используют следующие *показатели*:

1) *уровень безработицы* – это удельный вес (процент) безработных в общей численности трудоспособного населения трудоспособного возраста;

2) *естественный уровень безработицы* – это нормальный минимально-возможный в стране уровень безработицы, при котором существуют лишь два неизбежных вида безработицы: фрикционная, структурная;

3) *полная занятость* – это когда безработица не превышает своего естественного уровня.

3 СОСТАВ, СТРУКТУРА И КЛАССИФИКАЦИЯ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В зависимости от выполняемых функций, участия в производственном процессе весь *персонал подразделяется на две группы – промышленно-производственный персонал (ППП) и непромышленный персонал.*

К ППП относятся все работники, занятые основной производственной деятельностью.

К непромышленному персоналу относятся работники, занятые обслуживанием основного производства.

В зависимости от выполняемых функций и роли в производственном процессе ППП подразделяется на следующие категории:

- *рабочие* – лица, занятые основной производственной деятельностью, непосредственно участвующие в производстве;

- руководители и специалисты – лица, осуществляющие организацию и руководство производственным процессом;

- служащие – это работники, выполняющие административно-хозяйственные функции, а также функции учета, снабжения и сбыта;

- младший обслуживающий персонал (МОП) – это работники, занятые уборкой, отоплением помещений, водители легковых служебных машин, автобусов;

- ученики – лица, проходящие индивидуальное или бригадное производственное обучение под руководством квалифицированных рабочих;

- охрана – лица, состоящие в штате вахтерской, сторожевой, пожарной охраны, получающие заработную плату от данной организации.

При анализе, учете и планировании численности работающих применяют следующие показатели:

- *списочный состав* – это число работников организации, состоящих в списках персонала организации на каждый день ее работы;

- *явочный состав* – это число работников, которые ежедневно выходят на работу во все смены в течении суток.

Деление работников на списочные и явочные составы вызвано тем, что не все работники ежедневно выходят на работу, часть из них может иметь день отдыха, может находиться в отпуске, болеть и так далее.

Списочный состав практически всегда больше явочного.

Соотношение между списочным и явочным составами выражается формулой:

$$Ч_{cn} = Ч_{яв} * K_{cn},$$

где $Ч_{cn}$ – списочная численность работников, чел.;

$Ч_{яв}$ – явочная численность работников, чел.;

K_{cn} – коэффициент списочного состава.

Коэффициент списочного состава определяется отношением числа дней работы организации в году к среднему числу дней работы одного работника в году.

- *условно-переменный состав* – это часть персонала организации, которая при прочих равных условиях изменяется практически прямо-пропорционально изменению объема производства (рабочие, которые находятся на сдельной оплате труда);

- *условно-постоянный состав* – это часть персонала организации, численность которой при прочих равных условиях практически не зависит от изменения объема производства, а если изменяется, то незначительно (работники на повременной оплате труда).

Структура кадров организации – это удельный вес их определенной группы или категории в общем количестве.

4 ПОКАЗАТЕЛИ И МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, ТРУДОЕМКОСТЬ РАБОТ (ПРОДУКЦИИ)

Результатом производственного процесса выступает количество созданного продукта в этом процессе.

Для оценки эффективности труда используется показатель *производительности труда* – показатель эффективности производства.

Различают *производительность труда на уровне общества и организации*.

Производительность труда по народному хозяйству страны (на уровне общества) определяется количеством национального дохода в денежном выражении, произведенным в расчете на одного работника сферы материального производства в единицу времени, обычно за год.

Производительность труда на уровне организации – определяется количеством выпущенной продукции в расчете на одного работника в единицу времени:

$$P_m = Q / Z_m,$$

где P_m – производительность труда;

Q – объем произведенной продукции в натуральном или денежном выражении;

Z_m – затраты труда, человеко-смен, человеко-дней, человеко-лет.

Выработка на одного работника промышленно-производственного персонала (ППП) – определяется отношением объема валовой или товарной продукции, произведенной за определенный период, к среднесписочной численности промышленно-производственного персонала.

Производительность труда рабочего на выход или сменная производительность – определяется отношением суточного объема продукции к количеству выходов рабочих за сутки (явочная численность):

$$P_{m. \text{вых}} = Q_{\text{сут}} / Ч_{\text{яв}}, \text{ натур. ед. / вых.}$$

Среднемесячная производительность труда определяется аналогично.

Производительность труда может измеряться в денежном выражении, в натуральном выражении, в условно-натуральном выражении (в расчете на одного человека), в трудовом выражении по видам трудоемкости продукции (в нормо-часах).

Трудоемкость продукции или работ – это обратный показатель производительности труда, это отношение затрат труда к объему произведенной продукции, измеряется в человеко-часах, человеко-сменах, человеко-днях, человеко-лет.

Количественно связь между трудоемкостью и производительностью выражается формулой:

$$T_e = Z_m / Q - \text{формула трудоемкости.}$$

$$T_e = 1 / П_m \text{ или } П_m = 1 / T_e.$$

5 ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Факторы роста производительности труда – это причины или движущие силы, под влиянием которых изменяется ее уровень.

Группы факторов роста производительности труда:

- *материально-технические факторы:* механизация и автоматизация производства, внедрение прогрессивной технологии и новейшей техники, модернизация оборудования, улучшение качества используемого сырья, материалов, топлива, использование прогрессивных видов энергии;

- *организационно-экономические и управленческие:* совершенствование форм организации труда, совершенствование управления организацией (предприятием);

- *социально-экономические факторы:* повышение квалификации работников, внедрение новых систем и дифференциация в оплате труда, совмещение профессий, уровень удовлетворения материальных и духовных потребностей, улучшение медицинского и бытового обслуживания, отношение к труду, проявление творчества, инициатива;

- *социально-психологические факторы:* производственная адаптация, причины текучести кадров, бюджет свободного времени, социально-психологический климат в трудовом коллективе, психологическая мотивация работников (труда);

- *природные факторы:* специфические для каждой отрасли.

Резервы – это те неиспользованные возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по различным причинам еще не используются.

Речь идет о неиспользованных возможностях совершенствования технологии, техники, организации труда, управления производством и другие направления. Резервы используются и вновь возникают под влиянием НТП.

Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда в конкретный момент времени.

6 ОПЛАТА ТРУДА И ПРИНЦИПЫ ЕЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Оплата труда – это любой заработок, начисленный, как правило, в денежной форме согласно трудового договора, выплачиваемый собственником или уполномоченным им органом работнику за выполненную работу или оказанные услуги.

Заработная плата выполняет следующие функции:

- *воспроизводственная;*
- *стимулирующая;*
- *регулирующая;*
- *социальная.*

Принципы организации заработной платы:

- распределение в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством;
- материальная заинтересованность в высоких конечных результатах, неограниченность заработной платы;
- сочетание индивидуальных интересов с коллективными при развитии коллективных форм организации труда;
- систематическое повышение заработной платы рабочих и служащих;

- сочетание централизованного регулирования заработной платы с самостоятельностью организаций (предприятий);

- простота и наглядность систем оплаты труда.

Различают два вида заработной платы:

1) *номинальная заработная плата* – это та сумма денег, которую получает работник за выполненную работу или оказанные услуги;

2) *реальная заработная плата* – это сумма товаров и услуг, которые работник может приобрести или получить за свою номинальную заработную плату.

7 ТАРИФНАЯ СИСТЕМА И ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ

В большинстве организациях (на большинстве предприятиях) применяется *тарифная система оплаты труда*, которая представляет собой совокупность нормативов, посредством которых осуществляется дифференциация заработной платы в зависимости от сложности (уровень квалификации) и условий труда.

В основу тарифной системы положены следующие *элементы*:

- тарифная сетка;
- тарифный разряд;
- тарифный коэффициент;
- тарифная ставка;
- тарифно-квалификационные справочники;
- схемы должностных окладов.

Тарифная сетка представляет собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп (разрядов) рабочих. Она характеризуется определенным числом тарифных разрядов, каждому разряду соответствует свой тарифный коэффициент.

Тарифный разряд – это показатель уровня квалификации рабочих. Присвоение тарифного разряда рабочему производится квалификационной комиссией по результатам сдачи экзаменов или испытаний.

Тарифный коэффициент определяет во сколько раз оплата труда каждого разряда квалифицированных рабочих выше оплаты труда рабочего первого разряда, тарифный коэффициент которого принимается за 1-цу.

Тарифная ставка – это размер оплаты труда в единицу времени. Различают часовые тарифные ставки (оплата за час) и дневные (оплата за смену).

Тарифно-квалификационные справочники – это сборники нормативных актов, которые содержат квалификационные характеристики работ и профессий; они сгруппированы в разделы по видам работ; служат для тарификации работ, для присвоения квалификационных разрядов рабочим, для формирования программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих.

Схемы должностных окладов – это нормативные документы, содержащие перечни основных должностей и размеры окладов по каждой должности.

Существует государственное регулирование и договорное регулирование оплаты труда.

Регулирование оплаты труда со стороны государства осуществляется посредством законодательства.

Договорное регулирование оплаты труда осуществляется посредством заключения тарифных соглашений, в которых рассмотрены гарантии, связанные с вопросами оплаты труда, условий труда, охраны труда и условиями отдыха. Различают генеральное тарифное соглашение – на уровне государства, отраслевое тарифное соглашение – на уровне отрасли, коллективный договор – на уровне организации (предприятия).

8 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

При тарифной системе применяются две формы оплаты труда:

1) *сдельная форма оплаты труда*, при которой оплата производится за объем выпущенной продукции или объем выполненных работ в соответствии со сдельной расценкой.

Сдельная расценка – это оплата за единицу продукции (например, за 1 т. добытого угля, за одно пошитое платье).

Сдельную форму целесообразно применять при следующих условиях:

- когда можно установить количественные и качественные показатели выработки;
- при возможности достоверного учета результатов работы;
- при возможности перевыполнения норм выработки и экономической целесообразности этого перевыполнения;
- при должной постановке нормирования труда, четкой организации работ и своевременном обслуживании рабочих мест.

Системы сдельной формы оплаты труда:

* *прямая сдельная*, при ней оплата определяется:

$$Z_{cd} = Q * P_{cd}, \text{ ден. ед.},$$

где Q – объем произведенной продукции или выполненных работ в натуральных единицах;

P_{cd} – сдельная расценка в денежном выражении.

* *сдельно-премиальная*, суть ее в том, что, помимо прямого сдельного заработка, работники получают премиальные доплаты за производственные достижения:

$$Z_{cd-прем} = Z_{cd} * K_{прем} \text{ или } Z_{cd-прем} = Z_{cd} + Z_{cd} * \% \text{ прем, ден. ед.},$$

где $K_{прем}$ – коэффициент премии.

* *косвенно-сдельная система* применяется для рабочих повременщиков с целью повышения материальной заинтересованности в высоких конечных результатах труда. Применяется для обслуживающего либо вспомогательного персонала. Система предполагает оплату труда этой категории работников по условным расценкам, которые определяются как отношение тарифной ставки этих рабочих к объему работ, выполняемых участками или цехами, которые ими обслуживаются. В этом случае рабочим гарантирована большая часть заработка (80 % тарифной ставки), даже в случае невыполнения плана. Если участок или цех перевыполняет план, рабочий получает дополнительную плату в соответствии с условными расценками за объем выполненных работ.

* *сдельно-прогрессивная система*. Если работа выполняется в пределах нормы, то оплата производится по установленным сдельным расценкам; если норма выработки перевыполняется, то оплата идет по повышенным расценкам.

* *аккордно-сдельная (аккордная)* применяется в отдельных случаях. Предполагает оплату на основе договора, который устанавливает общую сумму заработка за определенный объем, срок и качество выполненных работ. Используется в тех случаях, когда необходимо срочно выполнить работы, а фронт их ограничен (например, аварийные ситуации или когда выполнение данной работы сдерживает деятельность всего коллектива).

2) *повременная форма* предполагает оплату труда работников в соответствии с квалификацией, то есть тарифными ставками, окладами, и количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней или человеко-смен:

* *простая повременная* предполагает оплату труда за количество отработанных человеко-часов или человеко-дней в соответствии с тарифной ставкой:

$$Z_{повр} = T_c * N_{вых}, \text{ ден. ед.},$$

где $Z_{повр}$ – заработок повременный, ден. ед.;

T_c – тарифная ставка, ден. ед.;

$N_{вых}$ – количество выходов.

* *повременно-премиальная* – помимо простого повременного заработка предусмотрена выплата премий за достижения определенных количественных и качественных показателей:

$$Z_{повр-прем} = Z_{повр} + Z_{повр} * \% \text{ премии}, \text{ ден. ед.}$$

Кроме этого, к повременной форме можно отнести еженедельную оплату труда.

9 СИСТЕМА ДОПЛАТ И НАДБАВОК К ТАРИФНЫМ СТАВКАМ И ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ

В настоящее время в промышленности осуществляются следующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам:

- *доплата за условия труда* предусматривается в организациях (на предприятиях) с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, применяются повышенные тарифные ставки (например, в горной, металлургической промышленности);

- *доплата за работу в ночное время* производится в размере 20-40 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 6-00);

- *доплаты за работу в праздничные, выходные дни и сверхурочное время* осуществляется в двойном размере – двойная тарифная ставка;

- доплаты за совмещение профессий, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зон обслуживания;
- доплаты квалифицированным работникам за обучение учеников;
- надбавки за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;
- другие доплаты и надбавки.

10 ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Регулирование уровня оплаты труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется на основе отраслевых схем должностных окладов.

Схемы должностных окладов – это нормативный документ, содержащий перечни основных должностей и размеры окладов по каждой должности, дифференцированные по группам организаций (предприятий) отрасли.

Должностной оклад – это ежемесячный размер заработной платы при повременной форме оплаты труда.

11 СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ

Премия – это вид материального поощрения сверх прямого заработка по тарифным ставкам, сдельным расценкам и окладам за высокие индивидуальные и коллективные результаты труда.

В систему премирования входят следующие *элементы*:

- 1) общие положения;
- 2) показатели и условия премирования;
- 3) круг премируемых работников;
- 4) размеры и источники премирования;
- 5) периодичность начисления премий;

б) экономическое обоснование системы премирования.

12 БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Бестарифная система оплаты труда применяется в организациях (на предприятиях) с нестабильными в течении времени результатами производственно-финансовой деятельности, с нестабильным фондом оплаты труда, то есть в организациях (на предприятиях), где отсутствует возможность производить оплату труда в соответствии с установленными тарифными ставками, сдельными расценками и должностными окладами. Это, прежде всего, организации с частной формой собственности, а также отдельные государственные предприятия.

При данной системе каждому работнику устанавливается *коэффициент трудовой стоимости*, определяемый в баллах и характеризующий квалификационный уровень.

Распределение фонда оплаты труда между работниками производится в соответствии с коэффициентом трудовой стоимости, отработанным временем и, в ряде случаев, применяется *коэффициент трудового участия* – это цифровой показатель, отражающий оценку участия члена трудового коллектива в общих результатах труда.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется путем произведения коэффициента трудовой стоимости каждого отдельного работника, количества выходов и суммы фонда оплаты труда, приходящейся на один бал трудовой стоимости, а также с учетом коэффициента трудового участия.

13 СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Фонд оплаты труда организации (предприятия) делится на три составные части:

1) *основная заработная плата* – это вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда; она определяется в виде тарифных ставок, сдельных расценок и должностных окладов;

2) *дополнительная заработная плата* – это вознаграждения за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи, за особые условия труда, за профессиональное мастерство, изобретательность и другое; она включает доплаты и надбавки, другие денежные выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

3) *другие поощрительные и компенсационные выплаты* – это выплаты в форме вознаграждений по итогу работы за год, премии по специальным системам и положениям, материальная помощь, компенсационные и другие денежные выплаты, а также выплаты, не предусмотренные действующим законодательством или производимые сверх установленных норм.

Контрольные вопросы:

1. Трудовые ресурсы народного хозяйства.
2. Занятость населения и безработица.
3. Состав, структура и классификация кадров организации.
4. Показатели и методы измерения производительности труда, трудоемкость работ (продукции).
5. Факторы и резервы роста производительности труда.
6. Оплата труда и принципы ее организации.
7. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
8. Формы оплаты труда при тарифной системе.
9. Система доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам.
10. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
11. Система премирования.
12. Бестарифная система оплаты труда.
13. Структура фонда оплаты труда.