**Добрый день. Переписываем лекцию в тетрадь. На следующей неделе разбираем на занятии этот материал.**

**Тема 5. Кадры организации. Системы оплаты труда.**

**1.1. Классификация кадров, их структура.**

Рабочая сила -  это самая активная часть производственного процесса. Кадры осуществляют разнообразные функции на предприятии. Под *кадрами организации* понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

**С*писочная численность*** включает наемных работников, работающих по договору (контракту) один и более дней, а также собственников организации, получающих в ней заработную плату. Внешние совместители в списочной численности не учитываются. Списочная численность фиксируется ежедневно, а также на определённую дату.

**Среднесписочная численность**рассчитывается за какой-либо период: месяц, квартал, год. Если мы рассчитываем среднесписочную численность за месяц, то необходимо суммировать списочную численность за каждый день, включая праздничные и выходные, и разделить полученную сумму на число календарных дней. Для более крупных периодов (квартал, год) вместо данных об отработанных днях используют данные о среднесписочной численности за месяц.

Кадры предприятия,  непосредственно связанные с производством продукции, т.е. занятые основной производственной деятельностью, представляют собой промышленно-производственный персонал. Работники торговли, общественного питания, жилищно-коммунального хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, учреждений дошкольного образования, культуры и т.д., как самостоятельно функционирующих, так и находящихся на балансе какого-либо предприятия, относятся к непромышленному персоналу.

В соответствии с укрупнённой классификацией выделяются следующие категории персонала:

1. Руководители и специалисты;
2. Служащие;
3. Рабочие (основные и вспомогательные).

В основу такого деления персонала положен признак функциональных обязанностей.

*Руководители* - это лица, в круг обязанностей которых входит руководство и управление фирмой. При этом существует деление на руководство высшего, среднего и низового звена.

*Специалисты*– это лица, занятые в функциональных подразделениях фирмы и выполняющие какие-либо специальные функции (например, планирование, анализ и т.д.).

*Служащие* – это лица, осуществляющие учет, контроль, оформление документации и другие вспомогательные функции.

*Рабочие*– это лица, непосредственно осуществляющие выпуск продукции, выполнение работ, оказание услуг.

**1.2. Производительность труда и резервы её роста**

Производительность труда – один из наиболее важных показателей. Под производительностью труда следует понимать результативность трудовых затрат за определённый период (день, месяц, год). Производительность труда характеризуется следующими показателями:

1. *Выработка продукции:* количество изготовленных изделий или продукции за учётный период.

                                Выработка = В/Т,

 где В – объем продукции, Т – затраты времени на производство этой продукции

                              или

                               Выработка =  В/Ч,

где В – объем продукции, Ч – среднесписочная численность работников.

1. *Трудоемкость*(показатель обратный выработке) - выражает затраты времени на производство единицы продукции:

                            t = Т/В

где В – объем продукции. Объем продукции может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения; Т - затраты времени на производство этой продукции.

Именно эти показатели позволяют определиться с экономической [эффективностью](https://zakonguru.com/trudovoe/upravlenije/kultura/povyshenije-effektivnosi-raboty-sotrudnikov.html). Доказано, что повышение показателей производительности гарантированно приводит к снижению затрат на выплату [заработных плат](https://zakonguru.com/trudovoe/oplata/zarplata) и к увеличению производственных объёмов.

Результат определения производительности — это экономическая выгода для работодателя. Руководитель понимает, где именно находятся самые слабые места производственного процесса и определяет, как именно устранить неэффективные методы работы.

Например, можно исключить простои персонала, обновить оборудование, улучшить оснащённость персонала или сами условия трудовой деятельности, откорректировать рабочий график, и так далее.

Среди факторов повышения производительности труда можно выделить:

1. Материально-технический фактор (например, совершенствование технологии, модернизация оборудования и т.д.);
2. Организационно- управленческий фактор (например, совершенствование схем управления);
3. Социально- экономический фактор (например, улучшение условий труда);
4. Административно- хозяйственный фактор (например, бесперебойность поставок сырья, комплектующих).

**1.3**. **Оплата труда на предприятии**

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещено какое-то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, национальности.

 Практика выработала ряд  принципов, на которых базируется оплата труда:

* оплата труда производится в соответствии с количеством (время) и качеством труда (квалификация);
* за равный труд должна быть равная оплата;
* за более производительный труд должна быть более высокая оплата;
* оплата труда должна зависеть от условий его выполнения. Условия выполнения работ дифференцируются следующим образом: нормальные, горячие, напряженные, вредные и опасные.

**Различают две *формы оплаты труда*:**

***Повременна*я** – форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время.

В свою очередь повременная форма оплаты труда включает в себя две системы:

- простая повременная;

- повременно-премиальная.

 ***Сдельная*** – форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно изготовленной продукции.

**Сдельная форма оплаты труда может быть:**

**- простая (прямая сдельная);**

По прямой сдельной системе заработная плата начисляется исходя из объёма выполненной работы с использованием твёрдых сдельных расценок, установленных с учётом квалификации работника.

**- сдельно-премиальная**

Сдельно-премиальная система оплаты труда, наряду с оплатой по прямым сдельным расценкам, предусматривает премирование за перевыполнение нормы выработки и за достижение количественных и качественных показателей, определенных действующими условиями премирования. В производстве показателями премирования могут быть рост производительности труда, улучшение качества продукции, отсутствие брака, снижение затрат.

 **- сдельно-прогрессивная**

Оплата труда при сдельно-прогрессивной системе в пределах установленных норм производится по прямым сдельным расценкам, а сверх этих норм - по повышенным расценкам.

**- аккордная система**

При аккордной системе оплаты труда заработок устанавливается на весь объём работы, а не на отдельную операцию.

При этом устанавливается предельный срок выполнения работы. Расчёт с работниками производится, как правило, после выполнения всех работ. Если планируется выполнение работы в длительные сроки, может быть выплачен аванс. Практикуется премирование за сокращение сроков выполнения заданий. Используется данная система в тех случаях, когда труд не поддается нормированию: при строительных, ремонтных работах и т. п.

В условиях рынка подходы к оплате труда принципиально меняются: оплачиваются не затраты труда, а результаты, прибыль становится основным критерием оценки количества и качества труда работников, источником личных доходов работников предприятий всех организационно-правовых форм. Широкое распространение получают бестарифные системы оплаты труда, система «плавающих окладов», системы участия в прибылях, система индивидуализации заработной платы, основанная на оценке заслуг работника и некоторые другие. Но в основе их лежат рассмотренные нами основные формы и системы оплаты труда.

Система оплаты труда должны быть гибкой, стимулирующей повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. При этом рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности труда и эффективности производства. Гибкость системы оплаты состоит в том, что определённая часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия и, если рабочий допустил ошибку, он должен за неё расплатиться.