1. ***Понятие и значение производительности труда.***

***Показатели и методы измерения производительности труда.***

Основой анализа эффективности труда является анализ соотношения затрат и результатов труда. Затраты определяются по отношению к экономическим ресурсам. Результаты характеризуются объемом выпуска продукции, добавленной стоимостью, прибылью а также показателями конкурентно способностями, качества жизни, экологией и др.

 Результаты

 Отношение Затраты в общем случае называются эффективностью. Одним из аспектов этого понятия является эффективность по Паретто, характеризующая также распределение ресурсов, при котором результат по любому направлению не может быть улучшен за счет ухудшения результатов по другим направлениям.

Результаты экономической деятельности чаще всего выражаются объемами продукции и прибыли. Поэтому практически важнейшими показателями эффективности являются продуктивность (производительность) и рентабельность.

Продуктивность определяется по отношению к затратам труда, материалов, оборудования, энергии а также по отношению к суммарным затратам ресурсов.

Продуктивность системы в общем случае определяется по формуле:

Где р – продуктивность; О – объем продукции за определенный период времени в натуральных, стоимостных или иных измерителях; I – затраты ресурсов, соответствующие данному объему продукции.

Для определения продуктивности по видам ресурсов используется формула вида:

Где, рt - продуктивность труда; Т – затраты труда.

Продуктивность труда может рассчитываться на единицу рабочего времени или на одного работающего. Объем продукции и затраты труда могут быть выражены в абсолютных и относительных показателях.

Наряду с продуктивностью при анализе производственных систем используют и другие показатели:

* действенность;
* экономичность;
* качество;
* прибыльность;
* качество трудовой жизни;
* внедрение новшеств.

Эти показатели характеризуют:

1. действенность – степень достижения целей системы;
2. экономичность – соотношение необходимого фактического расхода ресурсов;
3. качество – соответствие характеристик продукции стандартам и требованиям потребителей;
4. прибыльность – соотношение между прибылью и издержками.

При анализе эффективности труда существенное теоретическое и практическое значение имеет соотношение прибыли от данного вида деятельности и соответствующих затрат труда. Такое соотношение называют рентабельностью труда. Практически этот показатель целесообразно определять как рентабельность затрат на оплату труда или как рентабельность суммарных затрат на персонал:

Где, ri - рентабельность труда i-го вида; D i  - добавленная стоимость от деятельности персонала i–й группы; Zi – затраты на персонал i–й группы; Z i \* - минимально допустимое значение Zi .

Для экономики страны величина Di соответствует доле национального дохода, полученного в результате деятельности i-го вида (в частности это может быть вклад i-й отрасли а национальный доход).

***2. Новые методы и формы оплаты труда***

Основными особенностями развития системы оплаты труда в последнее десятилетие стали: повышение роли повременной заработной платы, широкое распространение поощрительных форм оплаты труда, внедрение гибких форм вознаграждения. При этом базой для оценки выполненной работы и начисления заработной платы рабочих является тарифная система. Для более полного учета количества и качества труда используются поощрительные системы оплаты.

Среди наиболее типичных форм и принципов оплаты труда и материального стимулирования можно назвать:

1. увеличение доли нестабильных элементов заработной платы (премии), достигающих 1/3 всей заработной платы и используемых в качестве поощрения за экономию сырья и материалов, прирост производительности труда и улучшение качества продукции;
2. применение так называемой аналитической системы оценки трудового вклада, где дифференцированно в баллах оцениваются многочисленные факторы процесса труда: квалификация работника, объем работы, ее качество, финансовые результаты деятельности компании.
3. использование системы тарифных ставок, которые стимулируют рабочих к достижению высоких конечных результатов, прежде всего, по параметрам качества, а также к овладению смежных или иных профессиями.
4. существование значительной дифференциации в заработной плате, которая отражает индивидуальные различия в результатах труда, а также в уровне квалификации и опыте работников.
5. использование различных планов группового стимулирования, устанавливающего связь между конечными результатами деятельности бригады или другого трудового коллектива и вознаграждений в виде премий и бонусов.
6. использование различных форм участия работников в прибылях, которые увязывают денежное вознаграждение не с производственными результатами деятельности компании, а с финансовыми, т.е. с ростом прибыли.
7. участие работников во владении акциями.

Так же распространены программы частного социального страхования и дополнительных доходов работников (пенсионное обеспечение). Среди прочих программ дополнительных доходов, пособий и услуг можно назвать различные медицинские пособия (отпуска по болезни, пособия по беременности и родам, расходы на лечение и т.д.), пособия в связи с несчастными случаями, страхование жизни, программы общего образования и повышения квалификации, бесплатное питание в рабочих столовых и др.. Причем все эти программы являются дополнительными к системе обязательного государственного социального страхования.

Применяются и другие упрощенные варианты организации заработной платы, в частности бестарифные распределительные системы, когда оплата труда работников зависит от величины начисленного фонда заработной платы, квалификационного уровня работника и его личного трудового вклада, деловых качеств, и сложности выполняемых функций. Такие системы организации заработной платы характерны для малых предприятий, товариществ с ограниченной ответственностью и других подобных структур.

При этом имеется в виду, что при всех вариантах организации заработной платы условия оплаты труда руководителя, как правило, индивидуальны. При применении бестарифной системы должностной оклад руководителя определяется следующим образом: сумму фактической квартальной заработной платы работников, входящих в первую (самую низкую квалификационную группу), делят на отработанное время по табелю. Исходя из полученной часовой (или дневной) заработной платы определяется месячная ставка, и из нее рассчитывается должностной оклад руководителя. Также предусмотрен один вид поощрения руководителей - вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности за счет прибыли. Величина вознаграждения определяется органом исполнительной власти при пересмотре контракта и предусматривается в нем.

Норматив вознаграждения не должен быть больше 1. В случае, если полученная за предшествующий год (квартал) прибыль за вычетом налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, меньше суммы 12 окладов, то норматив не рассчитывается и вознаграждение руководителю не выплачивается. Премирование руководителей убыточных предприятий также не предусматривается.

Повременная оплата труда распространяется на все категории работающих. Так, значительная часть труда рабочих в промышленности оплачивается по повременной форме, и для расчета их заработка достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Основным документом при этом является табель учета использования рабочего времени. Произведение тарифной ставки на отработанные рабояим часы определит сумму заработка рабочего- повременщика.

Труд производственных рабочих-повременщиков, если они непосредственно участвуют в технологическом процессе или изготовляют образцы новой техники, занимаются ремонтом технологического оборудования, оплачивается по тарифным ставкам рабочих-сдельщиков.

Простая повременная оплата труда дает возможность учесть качество труда, но недостаточно обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами труда данного работника и его заработной платой.

Поэтому в промышленности широко распространена повременно-премиальная система оплаты труда, при которой учитываются количество и качество труда, усиливаются ответственность и личная материальная заинтересованность рабочих в результатах труда, так как премирование производится за экономию времени, сокращение или ликвидацию простоев оборудования и простоев рабочих, безаварийную работу машин, агрегатов, цехов, экономию материалов. Размеры премий и показатели премирования определяются Положением о премировании, разрабатываемым предприятием.

Учет выработки при сдельной оплате труда можно организовать, если есть возможность измерить и подсчитать объем выполненных работ каждым работником в натуральном измерении и установить на работы плановые, нормированные задания в единицу времени.

Аккордная система оплаты труда применяется при выполнении ремонтных и прочих работ, когда бригада состоит из рабочих различных специальностей. Оплата производится за весь объем работ по установленным расценкам в единицах измерения конечной продукции с указанием максимального срока выполнения работ. Выполненные работы принимает ОТК или мастер. Бухгалтерия распределяет фактический заработок между членами бригады в соответствии с количеством отработанных часов каждым и их разрядами. Премирование в этом случае производится за сокращение времени выполненной работы при сохранении качества. Аккордная система оплаты труда должна вводиться для отдельных групп рабочих в целях создания материальной заинтересованности в дальнейшем повышения производительности труда и сокращении срока выполнения работ. Оформляется аккордная работа нарядом. По заявлению членов бригады аккордный заработок может быть распределен между ними равномерно.

При косвенной сдельной оплате труда размер заработной платы рабочего находится в зависимости от результата труда обслуживаемых им основных производственных рабочих, на работу которых он косвенно оказывает влияние. Косвенная сдельная расценка определяется путем деления тарифной ставки на количество запланированной к выпуску продукции рабочим-сдельщиком.

При сдельно-прогрессивной оплате труда начисление заработной платы производится за запланированное количество продукции – по прямой сдельной расценке, а за продукцию сверх нормы – по прогрессивно нарастающим расценкам.