**Содержание**

**Введение**……………………………………………………...3

|  |
| --- |
| 1. Характеристика трудовых ресурсов…………….4 |
| 1. Понятие и значение производительности труда. Показатели и методы измерения производительности труда…………………………………………………………..5 |

1. Сущность и принципы оплаты труда ……..…....7

**3.1.** Формы и системы оплаты труда…………….9

**3.2.** Новые методы и формы оплаты труда…….17

1. Стимулирование труда…………………………..20

**Заключение**…………………………………………………23

**Список литературы**…………………………………….....24

**Введение**

Производство каждой страны и каждой отрасли зависит от ряда факторов. Такими факторами являются: трудовые ресурсы, оплаты труда, мотивации и стимулирование производительности труда.

Трудовые ресурсы – это наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование труда прямым образом связано с изменением показателя производительности. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода. На рост производительности труда влияет существующая в каждый момент времени система оплаты труда, так как оплата является стимулирующим фактором для роста квалификации труда, повышения технического уровня выполненной работы.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики, которая занимается разработкой целых комплексов мотиваций и методов стимулирования. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата является той причиной, которая приводит работника на его рабочее место.

Ведь всё в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

|  |
| --- |
| **Глава 1. Характеристика трудовых ресурсов**  Кадры или трудовые ресурсы предприятия это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и не основной его деятельностью.  Трудовые ресурсы (кадры) предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособности. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства. Создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых, с его точки зрения, работ, переобучения другим профессиям и специальностям или в конечном счете, может, наконец, уволиться с предприятия по собственному желания.  Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:  А) списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;  Б) среднесписочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений за определенный период;  В) удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;  Г) темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;  Д) средний разряд рабочих предприятия;  Е) удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников предприятия;  Ё) средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;  Ж) текучести кадров по приему и увольнению работников;  З) фондовооруженность труда работников и (или) рабочих на предприятии и другие.  **Глава 2. 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). |
| **Глава 3. Сущность и принципы оплаты труда**  Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы. И об этом необходимо помнить всегда.  Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступающая в его личное потребление.  Заработная плата – это вознаграждение за труд.  Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Можно сказать и так, что заработная плата это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.  Различают номинальную и реальную заработную плату.  Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.  Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это ее покупательная способность номинальной заработной платы. Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.  Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:   * Результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его рентабельности; * Кадровой политики предприятия; * Уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей; * Влияния профсоюзов, конкурентов и государства; * Политики предприятия в области связей с общественностью.   Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, не обходимую рентабельность и прибыльность продукции.  Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.  В основу организации оплаты труда на многих российских предприятиях положены следующие принципы:   1. Осуществление оплаты в зависимости о т количества и качества труда; 2. Дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия; 3. Систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией; 4. Превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы; 5. Справедливость, то есть равная оплата за равный труд; 6. Учет вредных условий труда и тяжелого физического труда; 7. Стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду; 8. Материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшим к каким-либо негативным последствиям;   Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:  А) формирование фонда оплаты труда;  Б) нормирование труда;  В) установление тарифной системы;  Г) определение формы и системы заработной платы.  Большое значение для функционирования предприятия уделяется роли предпринимателя. Он сталкивается в своей деятельности с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производства, должен быть оплачен. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Однако предпринимателей ограничивает ряд факторов внешнего характера:  А) установленные государством размеры налогов от уровня заработной платы;  Б) требования профсоюзных комитетов;  В) условия договора между нанимателем и коллективом работающих.  При организации оплаты труда предприниматель должен:  А) определить форму и систему оплаты труда работников своего предприятия;  Б) разработать систему окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала.  В распоряжении предпринимателя имеются широкие возможности в выборе тех или иных форм или систем заработной платы, а также при определении премиальных доплат и поощрений. Но искусство руководителя заключается в том, чтобы из арсенала средств выбрать те из них, которые соответствуют предприятию и тому персоналу, который набран на это предприятие. |

**3.1. Формы и системы оплаты труда**

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда: сдельная – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная – оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.

Существует также целый ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда.

Условия применения сдельной оплаты труда:

А) наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника;

Б) возможность точного учета объемов выполняемых работ;

В) возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;

Г) необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ;

Д) возможность технического нормирования труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется выполнять в том случае, если ее применение ведет к:

1. ухудшению качества продукции;
2. нарушению технологических режимов;
3. ухудшению обслуживания оборудования;
4. нарушению требований техники безопасности;
5. перерасходу сырья и материалов.

Условия применения повременной оплаты труда:

А)отсутствие возможности увеличения выпуска продукции;

Б)производственный процесс строго регламентирован;

В)функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;

Г)функционирование поточных и конвейерных типов производства со строго заданным ритмом;

Д)увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

Сдельную форму оплаты труда подразделяют на отдельные системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную, % от выручки.

Сущность прямой сдельной системы оплаты труда заключается в том, что по ней заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы). Основным элементом данной системы является сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу (операцию) исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется:

 , ,

где Зч – часовая тарифная ставка, установленная в соответствии с разрядом работы, руб/ч;

Вч – часовая норма выработки данной продукции;

tn – норма времени на единицу продукции, ч.

Создавая личную материальную заинтересованность рабочих в повышении индивидуальной выработки, прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда в то же время слабо материально их заинтересовывает в достижении высоких показателей работы бригады, участка, смены в целом. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и превышение как общих, так и конкретных индивидуальных качественных и количественных показателей работы.

Сущность *сдельно-премиальной* системы оплаты труда заключатся в том, что по ней рабочему – сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы. Но для этого должны быть установлены размеры премии за выполнение и перевыполнение этих показателей. Это могут быть показатели роста производительности труда: повышение объемов производства; выполнение технически обоснованных норм выработок и снижение нормируемой трудоемкости; выполнение производственных заданий; личных планов; повышение качества и сортности продукции; бездефектное изготовление продукции; недопущение брака; экономия сырья, материалов, инструментов и других ценностей.

*При аккордной системе* оплаты труда размер оплаты устанавливается за весь комплекс работ. Размер аккордной оплаты труда определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии – исходя из норм и расценок на аналогичные работы. При аккордной системе оплаты труда рабочие могут премироваться за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Премия начисляется на сумму заработка по аккордному наряду и не должна превышать максимального размера, установленного для данного вида работ положением о премировании рабочих предприятия. Премии при аккордной системе оплаты труда выплачиваются из фонда заработной платы в порядке, предусмотренном положением о премировании рабочих соответствующих отраслей производства. При выполнении аккордного задания в срок премия не начисляется.

*Сдельно-прогрессивная* система предусматривает оплату за труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы), оплачивается по обычным по обычным сдельным расценкам, в сверх установленной исходной базы (а иногда в течение твердо определенного срока) – по повышенным сдельным расценкам. Важную роль при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда играет так называемая исходная норма (база) для начисления «прогрессивки» то есть тот предел выполнения норм выработки, сверх которого оплата за выполненную работу производится по повышенным расценкам. Правильное установление исходной базы в значительной степени определяет, насколько данная система будет стимулировать рост производительности труда. Срок, на который вводится сдельно-прогрессивная система оплаты труда, устанавливается в каждом отдельном случае руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза исходя из производственной необходимости. Об отмене или изменении положения о сдельно-прогрессивной оплате труда рабочие предупреждаются за две недели.

При *косвенно-сдельной* оплате труда размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда, обслуживаемых им рабочих сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (накладчиков, настройщиков). Косвенная сдельная расценка рассчитывается с учетом норм выработки обслуживающих рабочих и их численности по формуле:



где Зч – тарифная ставка (часовая) обслуживаемого рабочего;

Вч – это часовая норма выработки одного рабочего в единицу продукции;

Р – количество обслуживаемых рабочих.

Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполненных норм обслуживаемых рабочих сдельщиков, либо умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих:

,

где Зч – тарифная ставка вспомогательного рабочего, переводимого на косвенную сдельную оплату труда, в рублях;

Фвсп – фактическое отработанное количество человеко-часов;

У – средневзвешенный процент выполнения норм выработки всеми обслуживающими данным рабочим рабочих:

,

где Зк – косвенно-сдельная расценка за единицу продукции, производимую рабочим, в рублях;

Вф – фактическое количество продукции, произведенное в данном периоде рабочим.

*Коллективная (бригадная) сдельная* система оплата труда предусматривает начисление заработка по результатам труда коллектива (бригады) рабочих в целом. При коллективной организации труда производство каждой единицы продукции не редко требует выполнения нескольких различных по своему характеру работ, которые зачастую и тарифицируются по разным разрядам. Поэтому расчет общебригадной сдельной расценки за единицу продукции производится по нормативной трудоемкости выполняемых работ по каждому из тарифных ставок разрядов.

Общий сдельный заработок бригады определяется путем умножения общебригадной сдельной расценке на количество продукции, произведенной бригадой в целом за расчетный период. В целях более полного учета индивидуального вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда бригады по решению ее общего собрания могут быть применения коэффициенты трудового участия (КТУ). При установлении КТУ рекомендуется учитывать фактическое совмещение профессий и расширение зон обслуживания, выполнение более сложных работ за отсутствующего рабочего, помощь в работе другим членам бригады, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы. Минимальный размер заработной платы члена бригады не может быть ниже размера тарифной ставки за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (при невыполнении норм выработки, браке и простое).

Повременная форма оплаты труда имеет две системы, простую повременную и повременно-премиальную.

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и помесячную.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период по формуле:

,

где Зпов – общий заработок рабочего – повременщика за расчетный период, в рублях;

Тч – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, в рублях;

Вч – это время, фактически отработанное рабочим за расчетный период, в часах.

При поденной оплате заработную плату рабочего рассчитывают на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней (смен):

,

где Тд – дневная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, в рублях;

Вф – время фактически отработанное рабочим за расчетный период, в днях (сменах).

При помесячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, по формуле:

,

где Тм – месячный должностной оклад (ставка) работника, в рублях;

Вч – время работы по графику за данный месяц, дней;

Вф – время, фактически отработанное работником в данном месяце, рабочих дней.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система заработной платы чаще применяется в сочетании с премированием работников за выполнение и перевыполнение важнейших показателей их работы. Эта система называется повременно-премиальной системой заработной платы. Сущность ее заключается в том, что заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

Для наглядности различных подходов к начислению заработной платы необходимо привести несколько примеров.

*Сдельная система* – заработная плата находится в прямой зависимости от выработки и начисляется по заранее установленным расценкам на каждую единицу работ. Рассчитаем сдельную расценку, если сменная норма выработки для рабочего установлена в размере 50 кг продукции и работа тарифицируется по VI разряду, часовая тарифная ставка 6,83 рубля.

Расценка за 1 кг выработанной продукции составит 1,09 рубля, так как . , где Зч = 6,83; Вч = . tn = , так как tn = .

Вычислим сдельный заработок рабочего по прямой сдельной оплате труда. Пусть рабочий 4 разряда находится на прямой едльной оплате и изготовляет 400 деталей за смену, значит в час он изготовляет 50 деталей (Вч), тарифная ставка его – 5,05 рублей (Зч)  руб. Отсюда, З – расценка (Р)\* кол-во деталей за смену (V) = 0,101\*400 = 40,4 рубля.

Определим заработную плату рабочего при сдельно-премиальной оплате труда, если по существующему в цехе премиальному положению рабочему выплачивается премия за выполнение плана 20%, а за каждый процент перевыполнения плана по 2% от заработка. План выполнен на 100%, сдельная заработная плата рабочего 800 рублей. 

З = 800+рублей.

Рассчитаем заработную плату рабочего при аккордной системе, если по действующим нормам и расценкам оплата за аккордное задание составляет 2000, задание выполнено за 10 дней, в то время как, установленный срок 15 дней, по положению за каждый процент сокращения срока выплачивается премия в размере 2% по аккордному наряду. Во-первых, высчитаем % сокращения срока:

   рубля.

Определим заработную плату рабочего при сдельно–прогрессивной системе оплаты, если он выполнил норму выработки 122% в течении месяца (176 ч), изготовил и сдал 900 деталей, норма выработки – 5 деталей, сдельная расценка за 1 деталь – 2,8 рубля, исходная база для начисления сдельной прогрессивной доплаты – 100 %, коэффициенты увеличения сдельной расценки при превышении исходной нормы от 101 до 110% составляет 0,25; от 110 до 120% - 0,5; свыше 120% - 1.

Во –первых, заработная плата = 900\*2,8 = 2520 рублей;

норма выработки по плану = 176\*5 = 880 деталей.

Во-вторых, доплата за выполненную норму от 101 до 110% = 2,8\*0,25\*88=61,6 руб.;

доплата выполненная от 110 до 120% = 2,8\*0,5\*88 = 123,2 руб.;

доплата от 121 до 122% = 2,7\*17,6\*1 = 49,28 руб.

Следовательно, заработная плата = 2520+61,6+123,2+49,28=2754,1 рубля.

Определим заработную плату рабочего при косвенно-сдельной системе оплат труда. Если его тарифная ставка равно 5,52 р, он обслуживает 2 объекта: бригаду рабочих, имеющую производственное задание в объеме 100 кг продукции, и бригаду, производственной задание которой составляет 50 кг продукции. Следовательно,

 руб. и

руб.

Итак, общий заработок рабочего равен  руб.

Заработная плата, рассчитываемая по проценту от выручки. Предположим, что продавщице киоска за смену полагается 10% от стоимости проданного товара, она продала товара на сумму 1200 рублей, значит, ее заработок составит 120 рублей.

Расчет повременной заработной платы.

Во-первых, найден почасовую оплату, то есть З=Тч\*Вч. Пусть рабочий работает 50 минут 9).83 ч), при этом его норма выработки 20,7 кг. Значит, рабочий за 1 час зарабатывает 20,7\*0,83 = 17,2 руб.

Во-вторых, найдем его дневную заработную плату, если он в течении смены работает 7,5 часов. З=17,2\*7,5=129 руб.

В-третьих, найдем его месячную заработную плату, если он проболел 3 рабочих дня. Количество рабочих дней по графику – 23. Должностной оклад 1100 руб. Количество отработанных дней – 20 (23-3), следовательно,

З= руб.

Определим зарплату рабочего по повременно-премиальной системе оплаты труда. Часовая тарифная ставка работника 10 руб. По условию контракта ежемесячно начисляется 30% премии. В течении месяца отработано полное количество рабочих часов – 112. Сначала, определим повременную оплату за 112 ч.; 10\*112=1120 руб. Размер премии (1120\*30)/100 = 336 руб. Следовательно, общий заработок рабочего за месяц = 1120+336=1456 рублей.

**3.2. 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.

**Глава 4. Стимулирование труда.**

*Стимулирование труда* — это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции.

*Экономическая функция* выражается в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции.

*Нравственная функция* определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный климат в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта.

*Социальная функция* обеспечивается формированием социаль ной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме этого формирование потребностей, а в итоге и развитие личности предопределяются формированием и стимулированием труда в обществе.

Стимул часто характеризуется как воздействие на работника извне (со стороны) с целью побуждения его к эффективной деятельности. В стимуле заложен определенный дуализм. Дуализм стимула состоит в том, что с одной стороны, с позиций администрации предприятия, он является инструментом достижения цели (повышения производительности труда работников, качества выполняемой ими работы и др.), с другой стороны, с позиций работника, стимул является возможностью получения дополнительных благ (позитивный стимул) или возможность их утраты (негативный стимул). В связи с этим можно выделить позитивное стимулирование (возможность обладания чем-либо, достижения чего-нибудь) и не гативное стимулирование (возможность утраты какого-либо предмета потребности).

Когда стимулы проходят через психику и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника. Мотивы — это осознанные стимулы. Стимул и мотив не всегда согласуются между собой, но между ними нет «китайской стены». Это две стороны, две системы воздействия на работника, побуждения его к определенным действиям. Поэтому стимулирующее воздействие на персонал направлено преимущественно на активизацию функционирования работников предприятия, а мотивирующее воздействие на активизацию профессионально-личностного развития работников. На практике необходимо применение механизмов сочетания мотивов и стимулов труда. Но важно различать стимуляционные и мотивационные механизмы поведения работников и администрации предприятий, осознавать важность их взаимодействия и взаимообогащения.

**Стимулы могут быть материальными и нематериальными.**

К первой группе относятся денежные (заработная плата, премии и т.д. ) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.). Ко второй группе стимулов можно отнести: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации).

Существуют определенные требования к организации стимулирования труда. Это комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность.

Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия.

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Известно, что подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны существенно отличаться. Различными должны быть и подходы к квалифицированным и молодым работникам.

Гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

*Стимулирование базируется на определенных принципах.*

*Доступность*. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными и демократичными.

*Ощутимость*. Существует некий порог действенности стимула, который существенно различается в разных коллективах. Это необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.

*Постепенность.* Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать, однако резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника.

*Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой*. Например, переход на еженедельную оплату труда. Соблюдение этого принципа позволяет снизить уровень вознаграждения, т.к. действует принцип «Лучше меньше, но сразу». Учащение вознаграждения, его четкая связь с результатом труда — это сильный мотиватор.

*Сочетание моральных и материальных стимулов*. И те, и другие факторы одинаково сильны по своему воздействию. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Поэтому необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника.

*Сочетание стимулов и антистимулов.* Необходимо их разумное сочетание. В экономически развитых странах преобладает переход от антистимулов (страх перед потерей работы, голодом, штрафы) к стимулам. Это зависит от традиций сложившихся в обществе, коллективе, взглядов, нравов.

**Формы стимулирования персонала**

К формам стимулирования относятся материальное вознаграждение и дополнительные стимулы.

*Заработная плата* — важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Это вершина айсберга системы стимулирования персонала компании, но при этом заработная плата в большинстве случаев не превышает 70% дохода работника. Среди форм материального стимулирования кроме заработной платы можно отнести бонусы. Бонусы заменяют во многих случаях тринадцатую зарплату. Бонусам предшествует оценка или аттестация персонала. В некоторых организациях бонусы, составляют 20% дохода сотрудника в год. Возрастает значение таких стимулов, как участие в прибылях и в акционерном капитале.

Нематериальные стимулы также приобретают значение не только потому, что ведут к социальной гармонии, но и предоставляют возможность ухода от налогов.

К нематериальным стимулам относятся такие основные формы, как оплата транспортных расходов, скидки на покупку товаров фирмы, медицинское обслуживание, страхование жизни, оплата временной нетрудоспособности, отпуск, пенсии и некоторые другие.

**Заключение**

Во всей совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термин «кадры» или «персонал». Кадры, в широком понимании, есть главная производительная сила общества. От кадровой политики зависит очень многое, в первую очередь насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия. Чтобы организовать эффективную производительность труда необходимо стимулировать рабочую силу, повышать мотивацию труда, создавать условия для того, чтобы трудовой ресурс не был исчерпан.

Стимулирование труда прежде всего заключается в организации оплаты труда. Кадры, и заработная плата – эти понятия тесно связаны между собой. На каждом предприятии должен разрабатываться план по труду и заработной плате. Цель которого заключается в изыскании резервов по улучшению рабочей силы и на этой основе повышение производительности труда. При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы.

Из вышеперечисленного вытекает, что эффективность труда – мера соответствия затрат и результатов труда критериям, характеризующим достижение целей деятельности труда.

Список литературы

1. Генкин Б.М. Экономики и социология труда. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 384 с.
2. Заработная плата/Барышников Н.П. – М.: «Филинъ», 2003. – 496 с
3. Колосицина М.Г. Экономики труда. – М.: Изд-во «Магистр», 1998. – 240 с.
4. Организация и нормирование труда/ Под ред. В.В. Адамчука. – М.:Финстатинформ, 1999. – 304 с.
5. Управление организацией/Под ред. А.Г. Порнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – М.:ИНФРА-М,1999. – 669 с.
6. Э.А.Уткин. Основы мотивационного менеджмента. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 2000. – 352 с.
7. Гончарук В.А. Развитие предприятия. – М.:Дело, 2000. – 208 с.
8. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 208 с.
9. Экономика предприятия/Под ред. О.И. Волкова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 416 с.
10. Экономика и статистика фирм/Под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 240 с
11. Кейлер В.А.Экономика предприятий. – М.:ИНФРА-М, 2001.– 132 с.