**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ ……………………………………………………………………………………………………………………………...3](#_Toc168719667)

[ГЛАВА 1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ …………………………………………………………………………………5](#_Toc168719668)

[1.1. Понятие трудовых ресурсов ………………………………………………………………………………………5](#_Toc168719669)

[1.2. Возрастные границы трудовых ресурсов ……………………………………………………………...7](#_Toc168719671)

[ГЛАВА 2. СОСТАВ И СТРУКТУРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ……………………………………………………………………………………….9](#_Toc168719673)

[2.1.Планирование численности работников ………………………………………………………………...9](#_Toc168719674)

[2.2. Определение численности по профессиям и уровню квалификации ………12](#_Toc168719676)

2.3. Анализ численности и состава работника ………………………………………………………….14

2.3.1. Цели и задачи анализа численности работника ……………………………………………14

2.3.2. Анализ численности работающих ……………………………………………………………………..14

2.3.3. Анализ квалификационного уровня рабочих разряду выполняемых работ …………………………………………………………………………………………………………………………………………19

ГЛАВА 3. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, МЕТОДЫ ЕЕ

ИЗМЕРЕНИЯ ……………………………………………………………………………..………………………………………….23

3.1. Понятие производительность труда ……………………………………………………………………..23

3.2. Методы измерения производительности труда……………………..………………………….27

3.3. Факторы и условия изменения производительности труда ………………………..28

ГЛАВА 4. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ………………………….31

4.1. Заработная плата как категория отношений наемного труда ………………….….31

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ …………………………………………………………………………………………………………………...37](#_Toc168719677)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ………………………………………………….40](#_Toc168719678)

ВВЕДЕНИЕ

Человеку труда принадлежит решающая роль в развитии хозяйственной деятельности, совершенствовании ее организации и управления с целью получения наибольшей отдачи от своей творческой работы.

Люди изобретают и производят орудия труда и средства производства, организуют рациональное разделение и кооперацию труда на различных уровнях производственной деятельности начиная от рабочего места и кончая организацией в рамках всего народного хозяйства.

Рабочая сила, как совокупность физических и духовных способностей человека является главной производительной силой общества и составляет трудовые ресурсы всех предприятий и учреждений, принадлежащих к различным отраслям народного хозяйства.

Трудовые ресурсы каждой произведенной единицы представляют собой часть распределенных по отраслям народного хозяйства трудовых ресурсов.

Статистической характеристикой наличия трудовых ресурсов предприятия, учреждения, объединения, отрасли промышленности, сельского хозяйства, строительства или транспорта в отдельности или всего народнохозяйственного комплекса, является списочная численность занятых в них работников.

До 60-х годов в вопросах управления персоналом ориентировались лишь на текущие потребности организации. При таком подходе работодатель рассчитывал получить в любой момент необходимое ему количество работников, для использования которых не требуется длительной специальной подготовки. Избыточный рынок рабочей силы давал работодателям такую возможность, а увольнение избыточного персонала практически ничего не стоило. Изменения в условиях деятельности организаций выдвинули в качестве общего для всех требование ориентироваться при формировании ресурсов не только на текущие потребности, но и на длительную перспективу. Это требование касается всех видов ресурсов, в том числе и человеческих.

Целью работы является изучение трудовых ресурсов. Для достижения цели необходимо решить следующие задачи: рассмотреть понятие трудовых ресурсов, состав и структуру производственного персонала, а также производительность труда и принципы организации оплаты труда.

**ГЛАВА 1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ**

* 1. **Понятие трудовых ресурсов**

Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» (совокупность людей, живущих на отдельной территории (в районе, регионе, стране)) и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сфере общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности (рис. 1.1.). В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

*Трудовые ресурсы* – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

|  |
| --- |
| Трудовые ресурсы |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Пол |  | Возраст |  | Образование |  | Общественныегруппы |  | Местожительства |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия |  | Национальностьи язык |  | Религия |  | Занятость по сферам |

Рис. 1.1. **Структура трудовых ресурсов**

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную). Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраствыступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего на­селения собственно трудовые ресурсы.

К трудовым ресурсам в России относятся:

* население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и П групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях;
* население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.
	1. **Возрастные границы трудовых ресурсов**

Величина трудовых ресурсов зависит от установленных возрастных границ — верхнего и нижнего уровней трудоспособно­го возраста, доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста.

Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В России трудоспособным возрастом счита­ется: у мужчин — 16—59 лет (включительно), у женщин — 16—54 года (включительно). Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В ряде стран нижняя граница установлена 14—15 лет, а в отдельных — 18 лет. Верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет — для мужчин и 60—62 года — для женщин.

Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию в отдельных странах приведены в табл. 1.2.

**Таблица 1.2. Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию, лет**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Страна | Средняя продолжительностьЖизни | Возраст выхода на пенсию(общий) |
| мужчины | женщины | мужчины | женщины |
| Россия | 59,8 | 72 | 60 | 55 |
| США | 71 | 78 | 65 | 65 |
| Германия | 72 | 78 | 65 | 60 |
| Великобритания | 72 | 79 | 65 | 60 |
| Австрия | 72 | 79 | 65 | 60 |
| Венгрия | 65 | 74 | 60 | 55 |
| Польша | 67 | 76 | 65 | 60 |
| Франция | 72 | 81 | 60 | 60 |
| Австралия | 74 | 80 | 65 | 60 |
| Швеция | 80 | 83,7 | 65 | 65 |

В России законодательная власть неоднократно рассматривала во­прос о необходимости увеличения возрастного порога: для мужчин — с 60 до 65 лет, для женщин — с 55 до 60 лет. Однако тяжелое экономическое положение работающего населения, низкая продолжительность жизни, высокая смертность в трудоспособном возрасте вынуждают государство откладывать решение этого вопроса до более благоприятного времени.

Ведущую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное населе­ние в трудоспособном возрасте.

*Трудоспособное население* — это совокупность лиц, преимуществен­но в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологи­ческим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную трудоспособ­ность. Общая трудоспособность предполагает наличие у че­ловека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обусловливающих необходи­мость специальной подготовки. *Профессиональная трудо­способность* — это способность к конкретному виду труда, приоб­ретаемая в ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет есте­ственного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокраще­ния доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пе­ресмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособ­ен возраст; военнослужащие, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; вынужденные переселенцы из стран Балтии, Закавказья, Средней Азии.

**ГЛАВА 2. СОСТАВ И СТРУКТУРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

**2.1. Планирования численности работников**

Планирование численности всех категорий работников имеет важ­ное значение для экономного использования трудовых ресурсов, по­вышения производительности труда и эффективности производства.

Важнейшей задачей планирования численности работников явля­ется определение обоснованной потребности в кадрах для обеспече­ния ритмичного производственного процесса и выполнения произ­водственных заданий.

При планировании численности работников на предприятии ру­ководствуются следующими принципами:

* соответствие численности и квалификации работников объему запланированных работ и их сложности;
* обусловленность структуры персонала предприятия объектив­ными факторами производства;
* максимальная эффективность использования рабочего времени;
* создание условий для повышения квалификации и расширения производственного профиля работников.

Планирование численности работников опирается на следующие показатели:

* списочная численность персонала; среднесписочная численность промышленно-производственного персонала и его категории;
* структура работников;
* потребность в кадрах;
* баланс рабочего времени одного среднесписочного работника (рабочего).

Работники на предприятии делятся на две категории:

* 1. промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;
	2. непромышленный персонал. В основном это работники жилищно-коммунального хозяйства и культурно-бытовых учреждений – клубов, детских садов, медицинских пунктов и проч., принадлежащих предприятию.

Согласно классификатору профессий и должностей все занятые на предприятии подразделяются на категории: рабочие, руководители, специалисты, служащие.

*Рабочие* — лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, а также ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и т.д. (занятые управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов и автоматических линий; изготовлением материальных ценностей вручную; уходом за машинами, оборудованием; обслуживанием производственных и непроизводственных помещений и др.).

*Руководители* — работники, занимающие должности руководите­лей предприятий и их структурных подразделений (директора, началь­ники, управляющие, заведующие, председатели, мастера, главные бух­галтеры, главные инженеры, главные механики, главные электрики, главные редакторы, а также их заместители и др.).

*Специалисты* - работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами (администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспекторы, нормировщики, математики, механики, ревизоры, социологи, экономисты, юрисконсульты и др.).

*Служащие* — работники, осуществляющие подготовку и оформле­ние документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, делопроизводители, кассиры, коменданты, секретари, маши­нистки, стенографистки и т.д.).

Итак, планирование численности основных рабочих сводится, во-пер­вых, к определению трудоемкости производственной программы в плановом периоде, во-вторых, к определению бюджета рабочего вре­мени одного среднесписочного рабочего и среднего выполнения норм выработки в процентах и, в-третьих, к определению численности по профессиям, уровню квалификации рабочих.

* 1. **Определение численности по профессиям и уровню квалификации**

Для определения численности рабочих по профессиям и уровню квалификации необходимо иметь данные о распределении общей тру­доемкости изделий по видам работ и разрядам. Эти данные содержатся в технологических картах изделий. Если суммировать время выполнения работ по всем изделиям производственной программы, то можно узнать удельный вес рабочих каждой специальности по разрядам в их общей численности. Примерный условный состав рабочих-сдельщиков на предприятии приведен в табл. 2.2.

**Таблица 2.2. Условный состав рабочих-сдельщиков, % от общей численности рабочих на предприятии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Специальность | Удельный вес по разрядам | Итого |
| 1-й | 2-й | 3-й | 4-й | 5-й | 6-й | 7-й | 8-й |
| Токари | - | 5,2 | 7,5 | 5,5 | 2,8 | 2,3 | 1,3 | 1,2 | 25,8 |
| Фрезеровщики | - | 1,0 | 1,7 | 2,8 | 1,0 | 1,2 | 1,1 | - | 8,8 |
| Сверловщики | - | 1,2 | 2,0 | 1,1 | 1,0 | - | - | - | 5,3 |
| Литейщики | - | 3 | 6,2 | 3,9 | 2,1 | 1,8 | 1,5 | - | 18,5 |
| Слесари-сборщики | - | 1,1 | 3,2 | 4,5 | 1,7 | 1,6 | 1,0 | 1,0 | 14,1 |
| Прочие специальности | 2,8 | 6,1 | 6,4 | 5,1 | 3,6 | 1,2 | 1,2 | 1,1 | 27,5 |
| Итого | 2,8 | 17,6 | 27,0 | 22,9 | 12,2 | 8,1 | 6,1 | 3,3 | 100 |

Используя данные табл. 2.2., можно определить требуемое число рабочих каждой специальности и разряда. Например, при общем числе рабочих-сдельщиков 1973 человека слесарей-сборщиков V разряда нужно иметь: 1973 • 1,7: 100 = 34 человека.

Потребность в рабочих по специальностям и разрядам рассчитыва­ется на каждый год. В ежегодные планы вносятся лишь некоторые по­правки, обусловленные изменениями ассортимента продукции, тех­ники и технологии производства.

**2.3.Анализ численности и состава работников**

***2.3.1. Цели и задачи анализа численности работников***

Основной целью анализа численного состава работников является выявление обоснованности плановой численности работающих, а за­тем установление эффективности ее использования на предприятии.

Основными задачами анализа численности и состава работников являются:

* исследование численности и состава по полу, возрасту, специаль­ности, должности и уровню классификации;
* установление степени обеспеченности предприятия кадрами;
* проверка данных об использовании рабочего времени;
* изучение форм, динамики и причин движения работников, со­стояния дисциплины труда;
* определение численности и динамики, занятых ручным, мало­квалифицированным и тяжелым физическим трудом;
* разработка мер, направленных на улучшение обеспеченности пред­приятия кадрами, совершенствование их структуры и использования.

***2.3.2. Анализ численности работающих***

Анализ обеспечения предприятия рабочей силой осуществляется путем сравнения фактических данных о численности работающих по категориям с плановыми. Вопрос об обеспечении предприятия рабочей силой решается с учетом степени выполнения предприятием плана производства продукции (таблица 2.3.2./1)

**Таблица 2.3.2./1. Отчетные данные о численности работающих и объеме произведенной продукции на предприятии**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Предыдущийгод | Отчетный год | Отклонение от плана (+/-) | Степень выполнения плана (%) | Отчетный год к предыдущему году (%) |
| план | фактически |
| Выпуск товарной продукции, тыс. руб. | 13274 | 13310 | 13541 | +231 | 101,7 | 102,0 |
| Численность промышленно-производственного персонала, чел. | 1862 | 1849 | 1828 | -21 | 98,9 | 98,2 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |
| рабочих | 1429 | 1411 | 1403 | -8 | 99,4 | 98,2 |
| учеников | 58 | 24 | 45 | +21 | 187,5 | 77,5 |
| специалистов | 255 | 284 | 257 | -27 | 90,5 | 100,8 |
| служащих | 79 | 81 | 80 | -1 | 98,8 | 101,3 |
| Работников охраны | 41 | 49 | 43 | -6 | 87,8 | 104,9 |

Из приведенных данных видно, что предприятие имеет экономию против плана по численности всех категорий работающих, кроме учени­ков. План по общей численности выполнен на 98,9%, что при перевы­полнении плана производства продукции является положительным фак­том. Абсолютная экономия численности работающих, выявляемая сопо­ставлением отчетных данных с плановыми, составила 21 человек (1849-1828). Относительное отклонение обычно определяется путем сравнения фактических данных с плановыми, пересчитанными на процент выпол­нения производственной программы. Так, в рассматриваемом примере относительное отклонение с учетом выполнения плана по продукции на 101,7% составит не 21, а 52 человека (1828—1880). Таким образом, в дан­ном случае имела место и абсолютная, и относительная экономия.

Чтобы наглядно представить себе методику данных расчетов, проана­лизируем аналогичные данные по химическому комбинату (табл. 2.3.2./2).

**Таблица 2.3.2./2. Отчетные данные о численности работающих и объеме произведенной продукции на химическом комбинате**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | План | Отчет | Отклонени6е от плана (+/-) | Степень выполнения плана (%) |
| Выпуск продукции, тыс. руб. | 38230 | 39526 | +1296 | 103,4 |
| Численность промышленно-производственного персонала, чел. | 4191 | 4219 | +28 | 100,7 |
| Среднегодовая выработка на одного работающего, руб. | 9122,0 | 9368,5 | +246,5 | 102,7 |

Как видно из приведенных данных, предприятие имеет абсолютное отклонение (перерасход) численности промышленно-производственного персонала на 28 человек (0,7%). Вместе с тем план по производству продукции перевыполнен на 3,4%. Для выпуска сверхплановой продук­ции требовались дополнительные затраты труда. Следовательно, необхо­димо установить относительное отклонение численности, равное факти­ческому числу работающих за вычетом плановой численности, умножен­ной на процент выполнения плана производства. Оно составит:

**4219 – 4191\*103,4/100 = 114 человек.**

Таким образом, при абсолютном излишке численности, равном 28 человек, предприятие имеет относительный недостаток в персонале в 114 человек.

Однако изложенный метод анализа является весьма условным, по­скольку он строится на предположении, что предприятие весь сверх­плановый прирост продукции обеспечивает за счет дополнительной численности работающих. На самом деле это не так.

На прирост продукции оказывают влияние два фактора: измене­ние численности и рост производительности труда. При определении относительного отклонения численности плановая численность долж­на корректироваться не на весь прирост продукции, а на ту его долю, которая связана с изменением численности работающих. Так, в рас­сматриваемом примере план выпуска продукции перевыполнен на 3,4%; в том числе за счет изменения численности — на 0,7% и за счет роста выработки на одного работающего — на 2,7%. Другими словами, за счет изменения численности обеспечено 20% сверхпланового при­роста продукции, а за счет роста производительности труда — 80%. Плановое соотношение между этими факторами (прирост по плану к предыдущему году) составило 44,4 и 55,6%.

Следовательно, правомерно определять относительное отклоне­ние численности работающих путем вычитания из фактической чис­ленности работающих плановой численности, умноженной на при­рост продукции в той доле, которая обеспечена изменением численно­сти работающих при соблюдении планового соотношения роста численности и производительности труда. В таком случае в нашем примере относительное отклонение (недостаток) составит:

**4219-(4191+4191\*3,4\*0,444/100)=35 человек***.*

При анализе численности работающих наряду с определением сте­пени выполнения плана и динамики численности за ряд лет очень важ­но выявить соотношение между отдельными категориями рабочих и сопоставить их с нормативными данными и показателями на анало­гичных предприятиях. Возвращаясь к основному примеру, можно ус­тановить, что в общей численности промышленно-производственного персонала удельный вес рабочих (без учеников) составляет 76,8%, спе­циалистов — 14, служащих — 4,4 и работников охраны — 2,4%. На 100 рабочих на данном предприятии приходится 18 специалистов и около 6 служащих, т.е. на каждых 4 рабочих — 1 работник инженер­но-технического и обслуживающего персонала. Это свидетельствует о достаточно высокой насыщенности предприятия специалистами.

Анализ обеспеченности предприятия другими категориями работ­ников, относящихся к промышленному и непромышленному персо­налу, проводится только по данным абсолютного их отклонения, так как численность этих категорий работников не зависит от уровня вы­полнения плана по объему производства продукции. При анализе важ­но установить, не было ли превышения их численности по сравнению с плановой, т.е. нарушения штатной дисциплины. При необеспечен­ности предприятия этими категориями работников (кроме рабочих) необходимо установить, отражается ли такое положение на работе предприятия или оно может обойтись без них. Последнее будет свиде­тельствовать о наличии резервов по сокращению излишней численно­сти указанных категорий работников (кроме рабочих).

На предприятии анализируется не только количественный, но и качественный состав работающих: по образованию, стажу работы, уровню квалификации.

***2.3.3. Анализ квалификационного уровня рабочих разряду выполняемых работ***

Важным элементом анализа является изучение соответствия уровня квалификации рабочих уровню сложности выполняемых работ, существующим рабочим местам.

Методика анализа соответствия квалификационного уровня рабочих разряду выполняемых ими работ предполагает расчет и сопоставление средних тарифных разрядов работ и рабочих, анализ загруженности рабочих различных разрядов. Например, за апрель экономистом цеха были получены следующие данные о выполнении работ на фрезерных станка (табл. 2.3.3./1.)

**Таблица 2.3.3./1. Выработка рабочих, занятых на фрезерных станках**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд рабочих | Число рабочих, чел. | Выработка, нормо-часах, в том числе по разрядам работ |
| всего | 2-й | 3-й | 4-й | 5-й | 6-й |
| 2-й | 4 | 930 | 500 | 280 | 150 |  |  |
| 3-й | 6 | 1570 | 170 | 400 | 520 | 480 |  |
| 4-й | 3 | 720 |  | 105 | 415 | 150 | 50 |
| 5-й | 2 | 510 |  |  | 140 | 340 | 30 |
| 6-й | 1 | 230 |  |  | 20 | 90 | 120 |
| итого | 16 | 3960 | 670 | 785 | 1245 | 1060 | 200 |

Для анализа соответствия квалификационного уровня рабочих разряду выполняемых работ следует предварительно установить средний тарифный разряд рабочих-фрезеровщиков и средний тарифный разряд выполняемых работ.

Далее необходим детальный анализ использования рабочих каждого разряда по квалификации. Для этого составляется аналитическая таблица (табл. 2.3.3./2)

**Таблица 2.3.3./2. Использование рабочих по квалификации (числитель – выработка в нормо-часах, знаменатель – удельный вес работ по разрядам в %)**

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд рабочих | Выработка, в том числе по разрядам работ |
| Всего | Ниже на один разряд | Ниже на два разряда | Выше на один разряд | Выше на два разряда | По своему разряду |
| 2-й | 930/100,0 |  |  | 280,0/30,2 | 150,0/16,1 | 500,0/53,7 |
| 3-й | 1570/100,0 | 170/10,8 |  | 520,0/33,0 | 480,0/30,6 | 400,0/25,6 |
| 4-й | 720/100,0 | 105,0/14,6 |  | 150,0/20,8 | 50,0/6,9 | 415,0/59,0 |
| 5-й | 510/100,0 | 140,0/27,4 |  | 30,0/5,9 |  | 340,0/66,7 |
| 6-й | 230/100,0 | 90,0/39,0 | 20,0/8,7 |  |  | 120,0/52,1 |
| Итого | 3960/100,0 | 505,0/12,7 | 20,0/5 | 980,0/24,5 | 680,0/17,3 | 1775,0/45,0 |

Как видно из приведенных данных, мастеру не удалось правильно распределить работы между рабочими, в результате чего только 45% времени они были заняты на работах, соответствующих их квалификации. В то же время рабочие 2-го разряда выполняли работы, на один (30,2%) и на два разряда превышающие их разряд. Рабочие 5-го разряда выполняли 27,4% работ 4-го разряда, что явно ненормально, а рабочий 6-го разряда был загружен работами по своему разряду лишь на 52,1%.

Наиболее целесообразным явилось бы распределение работ, показанное в табл. 2.3.3./3.

**Таблица 2.3.3./3. Распределение работ в соответствии с квалификацией рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд рабочих | Выработка, нормо-часах, в том числе по разрядам работ |
| всего | 2-й | 3-й | 4-й | 5-й | 6-й |
| 2-й | 930 | 670 | 260 |  |  |  |
| 3-й | 1570 |  | 525 | 1045 |  |  |
| 4-й | 720 |  |  | 200 | 520 |  |
| 5-й | 510 |  |  |  | 510 |  |
| 6-й | 230 |  |  |  | 30 | 200 |
| Итого | 3960 | 670 | 785 | 1245 | 1060 | 200 |

При таком распределении удельный вес работ, соответствующих квалификации фрезеровщиков, увеличивается: по 2-му разряду — с 53,7 до 72,5%; по 3-му разряду — с 25,6 до 33,5%; по 5-му разряду — с 66,7 до 100%; по 6-му разряду — с 52,1 до 87,0%. Рабочие 4-го разряда должны выполнять свыше 70% работ 5-го разряда. В целом удельный вес работ, выполняемых рабочими по своей квалификации, возрастает с 45 до 53,3%.

Таким образом, анализ показал, что мастера недостаточно учиты­вали квалификационный уровень рабочих при планировании работ. Это привело к общему снижению эффективности производства — вы­пуску брака и невыполнению норм, снижению заработков, превыше­нию фонда заработной платы.

Как отмечалось выше, важным элементом анализа является выяв­ление соответствия рабочих мест уровню квалификации рабочих и сложности выполняемых работ.

Коэффициент соответствия квалификационным требованиям ра­бочих мест (Кс.к. т) равен отношению числа рабочих, занимающих рабо­чие места в соответствии с квалификационными требованиями (Чзан), к необходимому числу рабочих (Чнеобх):

**К с.к.т. = Ч зан / Ч необх**

Если по результатам анализа выявлена потребность в рабочих более высокой квалификации, то следует установить, как предприятие реально будет решать эту задачу.

**ГЛАВА 3. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕНЕНИЯ**

* 1. **Понятие производительности труда**

Любая новая организационная форма производства утверждается, если обеспечивает более высокую по сравнению с предшествующей формой производительность труда. Соответственно возросший уро­вень производительности труда является критерием прогрессивности организационной формы и управленческих решений.

Что же в экономической науке и практике понимается под произ­водительностью труда? Ответ на этот вопрос далеко не однозначен.

В самом общем виде *производительность труда* — это показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы ис­пользуемого ресурса труда.

Однако что же рассматривать в качестве результата трудовой деяте­льности: созданный продукт, его стоимостное (ценовое) измерение, реально полученный в результате реализации этого, продукта на рынке Доход (прибыль)? Здесь представляется целесообразным выделить два аспекта понимания сущности производительности труда.

Первый характеризует ее как продуктивность трудовой деятельности, соотношение измеренного тем или иным способом количества продук­ции, произведенной системой (предприятием, фирмой, отраслью и т.п.), и потребовавшимися для этого затратами ресурса труда, измеренными в человеко-часах, человеко-днях, среднегодовой численности. Рост произво­дительности труда в этом ее понимании является одним из определяющих факторов увеличения реального объема производства:

**I о.п. = I п.т. \* I т.з.**

Где *Iо.п.* - индекс реального объема производства;

*I п.т.* — индекс производительности труда (рассчитанной как средняя часовая производительность);

*I т.з.* — индекс трудовых затрат (отработанных человеко-часов).

Второй аспект определяет сущность производительности труда как эффективность его использования, соотношение экономического ре­зультата деятельности системы (выручка от реализации произведен­ной продукции, работ, услуг, доход, прибыль) и затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда (прежде всего затрат на заработную плату, социальные выплаты, подбор и подготовку кадров, охрану труда и проч.).

В этом понимании рост производительности труда является факто­ром увеличения финансового результата деятельности, снижения се­бестоимости и повышения рентабельности, иначе говоря, фактором роста массы и нормы прибыли, конкурентоспособности фирмы.

Второй подход, являясь более широким и отвечающим условиям рыночной экономики, предполагает ряд новых вопросов:

* если увеличивается производство продукции, не находящей сбыта (устаревшей, не нужной потребителю, низкого качества), то мо­жет ли это даже при неизменных или сокращающихся трудовых затра­тах, снижающихся издержках на единицу продукции рассматриваться как рост производительности труда;
* если при росте продуктивности трудовой деятельности (произ­водительности труда в первом понимании) совокупные издержки про­изводства продукции не обеспечивают ее ценовую конкурентоспособ­ность и в силу этого она не может быть полностью и в необходимые сроки реализована, то можно ли утверждать, что имеет место рост про­изводительности труда;
* если трудовые затраты на единицу продукции возрастают (а зна­чит, производительность труда в первом понимании снижается) в силу резкого повышения ее качества, потребительских свойств, новизны и по этим причинам объем реализации, доход, прибыль растут быстрее, нежели совокупные затраты на ресурс труда, то растет ли производи­тельность труда?

Исходя из второго аспекта понимания сущности производитель­ности труда, мы должны дать отрицательный ответ на первый и второй вопросы и положительный — на третий. Как справедливо отмечает В.М. Зубов, в условиях современной рыночной экономики производи­тельность труда уже недостаточно рассматривать, как способность про­изводить максимальный объем продукции в единицу времени. Существенно более важной может явиться способность быстрее конкурен­тов произвести более качественную или принципиально новую продукцию (показателями производительности труда в этих условиях могут стать такие, как количество новых товаров, производимых в единицу времени; время, затрачиваемое на продвижение нового товара на рынок).

Вместе с тем и второй подход к пониманию сущности производи­тельности не может быть абсолютизирован, ибо удовлетворяет крите­рию экономической эффективности исключительно с позиции рабо­тодателя, для которого затраты на труд есть элемент общих издержек. Низкий уровень, снижение этих затрат (а значит, и рост эффективно­сти использования ресурса труда) может быть обусловлен низкими ставками заработной платы.

Термин «производительность» в современной экономической нау­ке применяется не только по отношению к вовлеченному в производи­тельную деятельность ресурсу труда (по Марксу, «живому труду»). По­скольку исходя из положений современной экономической теории выделяются четыре основных фактора производства: труд, земля, ка­питал, предпринимательство, сочетание которых и обеспечивает про­изводство продукции, можно говорить о производительности каждого из этих факторов. Д. Скотт Синк так трактует общее понятие произво­дительности: «В систему вводятся затраты в форме труда (человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые активы), энергия, ма­териалы и информация. Эти ресурсы преобразуются в продукцию (то­вары и услуги). *Производительность*—это отношение количества про­дукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производства продукции за тот же период».

Таким образом, наряду с производительностью труда можно гово­рить о производительности материалов, энергии, запасов, оборудова­ния и т.п., а также об общей производительности, характеризующей эффективность использования всех вовлеченных в производство ре­сурсов. В силу этого, рассчитывая показатель производительности тру­да как один из показателей, характеризующих результативность про­изводства, следует иметь в виду, что не только труд является источни­ком принимаемой в расчет произведенной продукции.

* 1. **Методы измерения производительности труда**

Показатели производительности труда, как отмечалось выше, обу­словливают различные варианты определения уровня и динамики его эффективности путем соизмерения результата деятельности с затрата­ми на его достижение.

Вместе с тем, как справедливо отмечает Д.С. Синк, важен не набор измерителей (показателей), а скорее метод, с помощью которого могут создаваться системы измерения производительности, отвечающие специфическим условиям деятельности организации и целям анализа.

Иначе говоря, под методами измерения производительности труда понимаются качественно обособленные системы ее измерения. Мож­но выделить три основные группы этих методов.

*Векторные методы* предполагают измерение производительности труда с помощью набора частных показателей.

*Многофакторные методы* подразумевают построение единого по­казателя Выпуск / Затраты, агрегирующего тем или иным способом в числителе все или наиболее важные виды продукции, в знаменателе — все или наиболее важные виды затраченных ресурсов.

*Многокритериальные методы* используют единый показатель про­изводительности, полученный агрегированием частных показателей с помощью ранжирования и/или взвешивания.

* 1. **Факторы и условия изменения производительности труда**

Производительность труда изменяется под влиянием множества факторов, способствующих ее повышению или снижению. Под факторами в данном случае подразумевают движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности труда.

Выделяют также условия изменения производительности — про­весы и явления, ослабляющие или усиливающие действие того или иного фактора. К ним можно отнести:

* природно-климатические условия, имеющие существенное значение для сельского хозяйства, ряда добывающих отраслей;
* особенности налогово-бюджетной и денежно-кредитной поли­тики, инвестиционной, структурной экономической политики госу­дарства, определяющие финансовые возможности и экономическую отдачу инвестиций в расширение, и техническое перевооружение про­изводства;
* особенности проводимой государством промышленной полити­ки (уровень расходов на научные исследования, стимулирование част­ных инвестиций в инновационные проекты, уровень расходов на обра­зование);
* особенности социальной политики (проводимые в жизнь кон­цепции занятости, доходов и социальной защиты населения, развития человеческого потенциала страны);
* стабильность и предсказуемость политической ситуации и т.п.

К *внешним* частично регулируемым факторам можно отнести, на­пример, такие как: изменение ассортимента продукции и соответст­венно ее удельной ресурсоемкости (затрат труда, основного капитала, материалов на единицу или один рубль продукции) в связи с измене­нием спроса и предложения на рынке; изменение уровня кооперации с другими предприятиями, что определяет соотношение доли матери­альных затрат на покупку полуфабрикатов, заготовок, комплектую­щих, услуг и информации со стороны и собственных трудовых затрат на их производство в общих затратах на производство продукции, а также надежность материально-технического обеспечения. Известная степень регулируемости этих факторов достижима в результате марке­тинговой, снабженческо-сбытовой политики фирмы.

К *регулируемым* обычно относят внутренние факторы, объединяе­мые по своему содержанию и сущности в три основные группы:

* материально-технические, связанные с техническим уровнем производства, совершенствованием технологий, техники, применяе­мых материалов;
* организационные, характеризующие организацию труда, произ­водства и управления;
* социально-экономические, относящиеся к человеческому компо­ненту производства - качеству работников, их мотивированности и удовлетворенности трудом.

Как самостоятельный фактор иногда выделяют увеличение масш­табов производства, которое представляет собой увеличение объемов используемых экономических ресурсов в одной и той же пропорции. Влияние этого фактора на частный показатель производительности труда и общую производительность неоднозначно. Возможны три ва­рианта *«эффекта масштаба».*

1. Рост производства сопровождается увеличением показателей ресурсоотдачи: выпуск увеличивается на большее число процентов, чем затраты труда и совокупные затраты всех ресурсов (за счет выгод от специализации, экономии материалов, накладных расходов, а также того, что трудоемкость управления и обслуживания производства воз­растает не прямо пропорционально увеличению выпуска, а в меньшей степени). Это характеризуется как положительный эффект масштаба.

2. При дальнейшем увеличении выпуска экономия может быть сведе­на на нет ростом накладных расходов, прежде всего издержек управления предприятием большой сложности (нейтральный эффект масштаба).

3. В последующем указанные издержки могут перекрыть эконо­мию (отрицательный эффект масштаба).

Факторы изменения производительности труда можно подразде­лить на группы и в зависимости от характера их влияния на нее. Дейст­вие *прямых* факторов на производительность можно вычленить и пред­ставить в виде функциональной зависимости, с большей или меньшей степенью точности определив прирост производительности труда за счет каждого из них. К этой группе относят материально-технические и организационные факторы.

*Косвенные* факторы оказывают на производительность труда опо­средованное воздействие. Так, повышение благосостояния работни­ков, изменения в системе оплаты труда могут оказать влияние на про­изводительность через повышение удовлетворенности трудом, рост за­интересованности в его результатах. Однако установить прямую количественную зависимость не представляется возможным. С точки зрения количественной оценки влияния на производительность кос­венных факторов можно определить тесноту связи между изменениями их значений и производительности труда. К косвенным относится большинство социально-экономических факторов.

Наконец, можно разделить факторы и в зависимости от того, тре­буют ли они привлечения дополнительных инвестиций. Так, исполь­зование материально-технических факторов, как правило, требует су­щественных капиталовложений. Надо отметить, что в зависимости от финансового положения предприятия, возможности привлечения внешних инвесторов, получения долгосрочных кредитов, регулируе­мые факторы, требующие инвестиций, могут перейти в разряд частич­но регулируемых, а порой и нерегулируемых.

**ГЛАВА 4. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

* 1. **Заработная плата как категория отношений наемного труда**

Как экономическое явление заработная плата возникла на опре­деленной стадии развития человеческого общества, на том его этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капи­тал и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели — с другой. Наемного работника от любого другого работника (раба, крестьянина, ремесленника) отличало то, что он, бу­дучи свободным, не имел средств производства в собственности, но обладал способностью работать и мог эту свою способность предлагать на рынке труда в качестве товара. Предприниматель, имея в собствен­ности все необходимое для производства (орудия и предметы труда, финансовые ресурсы) и будучи свободным, в отличие от рабовладель­ца и помещика, не имел в собственности работников и предлагал рабо­ту на рынке труда, с тем чтобы, соединив в процессе производства на­емных работников со средствами производства, произвести пользую­щийся спросом (т.е. необходимый обществу) продукт и, продав его, получить прибыль. Наемный рабочий за свою работу на предприятии получал заработную плату.

Вместе с развитием и модификацией отношений товарного произ­водства происходит развитие и модификация содержания и форм про­явления всех экономических категорий, его характеризующих, в том числе и заработной платы. Из теории и практики известно, что товар­ное производство, основанное на использовании наемного труда, мо­жет быть капиталистическим и социалистическим. В рамках капита­листического, т.е. рыночного, товарного производства можно назвать в качестве примера мануфактурное, индустриальное и постиндустриальное производство, а в рамках социалистического (нерыночного) товарного производства — социализм зарождающийся, социализм сло­жившийся, социализм зрелый (или развитой).

Сказанное свидетельствует о том, что характеристика заработной платы как экономической категории требует обязательного рассмот­рения ее содержания применительно к тем или иным этапам (разуме­ется, качественно отличающимся друг от друга) развития товарного производства.

Уже упоминалось, что отличительной чертой заработной платы как категории капиталистического товарного производства является то, что она отражает отношения, в основе которых лежит товарный ха­рактер рабочей силы, т.е. продажа работником на рынке труда своей рабочей силы, или способности к труду, характеризующейся совокуп­ностью умственных и физических качеств работника, позволяющих ему осуществлять определенную целесообразную деятельность по ви­доизменению продуктов природы и человеческой деятельности для удовлетворения потребностей членов общества и получения дохода, достаточного как для обеспечения собственного проживания, так и для вознаграждения предпринимательского риска капиталиста.

Рабочая сила существует в обществе всегда. Но товаром она стано­вится только при определенных условиях, к которым относятся:

* отчуждение работников от средств производства и продуктов своего труда (т.е. концентрация их в собственности предпринимателя);
* юридическая свобода работника как гражданина общества;
* невозможность существования без отчуждения на определен­ный срок своей рабочей силы путем продажи ее предпринимателю.

Как и любой товар, рабочая сила обладает двумя присущими ему свойствами: полезностью и ценой. *Полезность* (потребительная стои­мость) рабочей силы состоит в том, что она в процессе функциониро­вания может:

* переносить на продукт труда стоимость потребленных в процессе труда материальных благ и услуг;
* добавлять к продукту труда новую стоимость, как необходимую для своего собственного вос­производства, так и прибавочную, присваиваемую предпринимателем и позволяющую ему обеспечить свое воспроизводство как члена обще­ства и рост производства нужной обществу продукции (по качеству и номенклатуре).

*Цена* рабочей силы определяет собой выраженную в денежной форме компенсацию, которую работник получает от работодателя за отчуждение (предоставление на определенный срок) своей рабочей си­лы. Она определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для работников (носителей рабочей силы) и их семей (непременного условия воспроизводства новых носителей рабочей силы). Стоимость этих жизненных средств, в свою очередь, зависит от ряда условий:

* ис­торически сложившегося уровня потребления благ;
* культурного раз­вития общества;
* климатических и других природных факторов.

Наряду с относительно постоянными условиями действуют и переменные: конъюнктура рынка, борьба носителей рабочей силы за свои права. В историческом плане наблюдается тенденция к росту цены рабочей силы под влиянием всех вышеперечисленных факторов. Потребитель­ная стоимость (полезность) и стоимость (цена) рабочей силы меняют­ся на протяжении периода жизни ее носителей.

Рабочая сила применяется в процессе труда, т.е. в процессе произ­водства благ и услуг. Труд представляет собой потребление рабочей си­лы. Но рабочая сила существует до труда, поэтому она может продава­ться на рынке рабочей силы (рынке труда). Как товар рабочая сила продается в сфере обращения, где работодатель и наемный работник выступают равноправными товаровладельцами. Но после продажи ра­бочей силы капиталисту принадлежит право ее использования, равно как ему принадлежит и созданный работником товар. Взаимоотноше­ния работника и работодателя меняются. Рабочий подчинен капитали­сту, работает под его контролем, соблюдает дисциплину труда. Единст­венное, на что он имеет право, — это то, чтобы в процессе использова­ния рабочей силы не был нанесен вред физическому и нравственному состоянию ее носителя. Поэтому выделяют два уровня взаимоотноше­ний работника и работодателя; на рынке труда и внутри предприятия.

На рынке труда происходит продажа рабочей силы с установлением «ставки заработной платы», объективной основой которой и является стоимость рабочей силы. На предприятии происходит потребление ра­бочей силы и оплата этого потребления в соответствии со ставкой зара­ботной платы и проделанной работником работой. В результате этого потребления формируется заработная плата работника, его заработок, т.е. сумма денежных средств, которую работник получает за выполнен­ную работу. Таким образом, проданной рабочей силе соответствует тер­мин «ставка заработной платы», а использованной, потребленной - термин «заработная плата (или заработок)». Но и тот, и другой термины отражают такое специфическое явление, как «цена рабочей силы».

Внутри предприятия взаимодействие работника и предпринимателя, т.е. работа под управлением и контролем предпринимателя и соот­ветственно потребление рабочей силы, осуществляется посредством нормирования труда (количественного и качественного определения трудовых обязанностей работника) и применения систем оплаты (устанавливающих количественно определенную связь между нормами труда и ставкой заработной платы).

По мере развития человеческого общества и капиталистического товарного производства соотношение понятий «цена рабочей силы» и «заработная плата» (в форме ставки заработной платы и заработка) претерпело существенные изменения, в результате которых помимо заработной платы появились новые формы существования цены рабо­чей силы: пенсии, пособия по болезни, пособия по безработице и др. Это связано с длительностью и неоднородностью цикла жизнедеятель­ности работника, разным уровнем его потребностей на протяжении этого цикла и возможностью их удовлетворения за счет труда, различ­ными по характеру взаимоотношениями работников и предпринима­телей по поводу удовлетворения этих потребностей на разных стадиях жизненного цикла.

В современных условиях «ставка заработной платы» и «заработная плата работника» являются формами существования цены рабочей си­лы на той стадии жизненного цикла, когда рабочая сила принадлежит работнику в трудоспособном возрасте и потребляется в процессе про­изводства продукции (услуг). Пособие по болезни является ценой ра­бочей силы, принадлежащей работнику, временно потерявшему спо­собность к труду. На этой фазе нет потребления рабочей силы и нет за­работка. Пособие по безработице является ценой рабочей силы, принадлежащей работнику, временно потерявшему работу. Здесь тоже нет потребления рабочей силы и заработка. В еще большей степени это относится к пенсиям.

Однако все это не означает, что в процессе труда рабочая сила пе­рестала создавать средства, необходимые для воспроизводства работ­ника как члена общества. Изменились просто формы и условия полу­чения соответствующей части фонда жизненных средств, необходи­мых для существования работника и членов его семьи. Если на стадии раннего капитализма они входили в состав «ставки заработной платы» и соответственно в заработок и увязывались с результатами труда рабо­тника, то на современной стадии капиталистического товарного про­изводства они в основном вычленены из «ставки заработной платы», формируются отдельно, не имеют непосредственной связи с трудовым вкладом или эта связь существенно ослаблена, их выплата регулирует­ся принципом страхования и т.д.

Поскольку заработная плата есть продукт взаимодействия пред­принимателя и работника, она должна быть рассмотрена и с точки зре­ния интересов соответствующих сторон.

Для работника заработная плата есть доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии предпринимателя. Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как рос­та цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших тру­довых усилий для получения большего заработка. Определенный ин­терес у работника имеется также и к тому, чтобы добиваться менее же­стких норм трудовых затрат в процессе потребления рабочей силы под управлением и контролем работодателя, с тем чтобы при прочих рав­ных условиях добиваться большего заработка при тех же трудовых уси­лиях или того же заработка при относительно меньших трудовых уси­лиях. Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизвод­ство рабочей силы, поэтому эту функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной.

Для предпринимателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в расчете на единицу продукции путем как более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормиро­вания труда. Как расход заработная плата должна гарантировать полу­чение нужного работодателю результата, побуждая работника к опре­деленной активности. Эту функцию заработной платы принято назы­вать стимулирующей. При покупке рабочей силы работодатель также стремится достигнуть более выгодных для себя «ставок заработ­ной платы». Поскольку в современных условиях «цена рабочей силы» стала сложным понятием, работодатель стремится минимизировать в расчете на единицу продукции все виды издержек на рабочую силу, а не только заработную плату.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Из всего вышесказанного следует:

1. Совокупная способность к труду, определяющая меру возможного учас­тия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть оха­рактеризована как со стороны психофизиологической пригодности, профес­сиональной подготовленности, так и по времени и затратам труда, степени гражданской и духовной зрелости личности.
2. Структурообразующей единицей трудового потенциала является потенциал работника, составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких уровней.
3. Трудовой потенциал предприятия всегда больше суммы составляющих его частей — индивидуальных трудовых потенциалов работников.
4. Трудовой потенциал общества аккумулирует совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения.
5. Население страны подразделяется на экономически активное и эконо­мически неактивное. При этом экономически активное население обеспечи­вает предложение рабочей силы.
6. Величина трудовых ресурсов обусловливается возрастными границами — верхним и нижним уровнями трудоспособного возраста, долей трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численностью лиц за пределами трудоспособного возраста.
7. На величину трудовых ресурсов оказывают влияние демографический, образовательный и профессионально-квалификационный аспекты.
8. Производительность труда — показатель, характеризующий отдачу каж­дой единицы используемого ресурса труда. Эта отдача может определяться как продуктивность трудовой деятельности и как эффективность затрат, связан­ных с привлечением и использованием ресурса труда.
9. В современной экономической теории и практике под производитель­ностью труда часто понимается эффективность деятельности системы в целом. Поскольку факторами производства, помимо труда, являются земля (природ­ные ресурсы), капитал, предпринимательство, можно говорить о производи­тельности каждого из вовлеченных к производство ресурсов и об общей произ­водительности, характеризующей эффективность использования всей их со­вокупности.
10. Повышение производительности труда имеет существенное значение как фактор увеличения выпуска продукции, снижения издержек и повышения массы и нормы прибыли, обеспечения благосостояния работников, повыше­ния конкурентоспособности фирмы, а на макроуровне — как определяющий фактор экономического роста и повышения уровня жизни населения.
11. Производительность труда может характеризоваться показателями ресурсоотдачи и ресурсоемкости. Применяется целая совокупность показателей, различающихся по способу измерения результата деятельности и затрат для его достижения, а также в зависимости от цели и уровня измерения. Выбор конкретных показателей для анализа и планирования производительности труда зависит от уровня измерения и представления исследователя о том, что они должны отображать. Наиболее распространено применение стоимостных показателей.
12. Под методами измерения производительности труда понимают качест­венно обособленные системы ее измерения. Выделяют: векторные методы, характеризующие производительность с помощью совокупности частных пока­зателей; многофакторные методы, основанные на расчете единого показателя Выпуск / Затраты, с помощью которого оценивается эффективность использо­вания всей совокупности вовлеченных в производство ресурсов; многокритери­альные методы, при которых обобщенный показатель производительности тру­да рассчитывается с помощью суммирования ранжированных и/или взвешен­ных ее частных показателей (критериев), выраженных в баллах.
13. На уровень и динамику производительности труда влияют совокупность факторов, а также внешние условия, усиливающие или ослабляющие их действие. Особое значение для повышения производительности труда на предприятии (в организации) имеют внутренние регулируемые факторы: материально-технические, организационные, социальные, а также изменение масштабов производства. Немаловажное значение имеют и внешние частично регулируемые факторы, такие как изменение структуры и ассортимента продукции под воздействием рыночной конъюнктуры и уровень внешних поставок.
14. Заработная плата как экономическое явление возникла на той стадии товарного производства, когда появился наемный труд и рабочая сила стала покупаться и продаваться на рынке труда. Как категория рыночной экономи­ки заработная плата является ценой рабочей силы, т.е. денежным эквивален­том исторически сложившейся стоимости набора продуктов и услуг, необхо­димых работнику для восстановления своей работоспособности и возобновле­ния рабочей силы как товара, имеющего определенную потребительную стоимость на рынке труда.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бабынина Л.С. Управление персоналом. Практикум: доходы и заработная плата.- М.: - «Экзамен», 2003.
2. Барков В.А. Управление персоналом.- М.; ЮристЪ, 2001.- 451 с.
3. Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом.- Учебник для студентов экономических вузов.- М.: «Интерпрессервис».- 253 стр., 2003.
4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом.- Учеб. пособие для студентов.- 302 стр., 2003.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – Учебник для вузов.- «ИНФРА-М», 2003.
6. Куприянов М.В.//ПерSонал - МИКС//Управление персоналом и PR: объединение усилий, №1, 2004.
7. Одегов И.В. Организация, нормирование и оплата труда. – М: Инфра-М, 2004
8. Организация нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2004.
9. Радыгин А.Д. Трудовые ресурсы предприятия. – М.: Республика, 2005.
10. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М.2004
11. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ - 2002