Министерство образования и науки Российской

Федерации

**Автономная некоммерческая организация**

**высшего профессионального образования**

**«СМОЛЬНЫЙ НИСТИТУТ РОССИЙСКОЙ**

**АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Экономический факультет**

Кафедра "Экономики и менеджмента"

Допустить к защите

Руководитель:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г.

**Курсовая работа**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Экономика организаций»**

Направление подготовки - 080500 «Менеджмент».

Профили подготовки – «Менеджмент организации»

На тему «Трудовые ресурсы предприятия сервиса и оценка эффективности их использования»

Студента гр. 333-а, Селеменевой Маргариты Алексеевны

(фамилия, имя, отчество)

Руководитель к.э.н., доцент Захарова Раиса Леонтьевна.

(ФИО, учебная степень, учебное звание)

**Санкт-Петербург**

**2015г.**

**Содержание**

[Введение……………………………………………………………………….…3](#_Toc432421563)

[1. Трудовые ресурсы предприятия сервиса……………………………………5](#_Toc432421564)

[1.1. Характеристика трудовых ресурсов……………………………………….5](#_Toc432421565)

1.2. Нормирование труда…………………………………………………….….9

[1.3. Фонд рабочего времени и его использование……………………………11](#_Toc432421566)

1.4. Мотивация и оплата труда персонала…………………………………….18

[2. Оценка эффективности использования](#_Toc432421567) [трудовых ресурсов……………...24](#_Toc432421568)

[Заключение……………………………………………………………………...30](#_Toc432421569)

[Список литературы……………………………………………………………..32](#_Toc432421570)

# Введение

Эффективность использования трудовых ресурсов является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. Труд является основой и непременным условием существования и жизнедеятельности общества и индивидов. В процессе труда создаются материальные и духовные ценности, а также услуги для удовлетворения потребностей; развиваются и сами работники.

От эффективности трудовой деятельности зависят масштабы и темпы экономического и социального роста. Поэтому анализ и содержания и динамики показателей результатов труда имеет важное значение для формирования экономической и социальной политики предприятия.

От эффективности управления ресурсами зависит результат деятельности предприятия в целом. Экономическая суть эффективности предприятия состоит в том, чтобы на каждую единицу затрат добиться существенного увеличения прибыли. Количественно она измеряется сопоставлением двух величин: полученного в процессе производства результата и затрат живого и овеществленного труда на его достижение.

На современном этапе развития экономики, объективно усиливается роль организации труда, что объясняется более высоким уровнем обобществления труда и производства, качественными изменениями в рабочей силе и средствах производства.

Важным показателем, характеризующим работу предприятий, является трудовые ресурсы, от ее уровня зависят финансовые результаты деятельности предприятий.

Коммерческая деятельность предприятия – финишный комплекс во всей деятельности фирмы по созданию, производству и доведению товара до потребителя. Собственно, именно здесь потребитель либо признаёт, либо не признаёт все усилия фирмы полезными и нужными для себя и, соответственно, покупает или не покупает ее продукцию и услуги.

Целью курсовой работы является характеристика трудовых ресурсов и оценка эффективности их использования.

В соответствии с поставленной целью задачи курсовой работы, следующие:

1. Рассмотреть характеристику трудовых ресурсов.
2. Рассмотреть нормирование труда.
3. Рассмотреть фонд рабочего времени и его использование.
4. Рассмотреть мотивацию и оплату труда персонала.
5. Рассмотреть показатели эффективности использования трудовых ресурсов.

Объект исследования трудовые ресурсы.

Предмет исследования: деятельность предприятия, основанная на эффективном использовании трудовых ресурсов.

# 1. Трудовые ресурсы предприятия сервиса

# 1.1. Характеристика трудовых ресурсов

Составной частью рыночного механизма является рынок труда. Он характеризуется системой экономических отношений по поводу распределения, перераспределения, воспроизводства рабочей силы, подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов и трудоустройства работников. Рынок труда создает условия, обеспечивающие формирование личных доходов работника, рост трудовой активности и повышение дисциплины труда, оказывает влияние как на работника, так и на собственников и существенно меняет поведение руководителей, специалистов и рабочих.

Таким образом, рынок труда представляет собой систему экономических взаимоотношений между работодателями, предъявляющими спрос на рабочую силу, и работниками, предлагающими свою рабочую силу, по поводу регулирования индивидуальных доходов, приближения их к общественно необходимому уровню с учетом квалификации работников, дефицитности профессии и других факторов [8, с.98].

В качестве товара на рынке труда выступает рабочая сила. Составными элементами рынка труда являются спрос, предложение и цена рабочей силы.

Цена рабочей силы характеризуется такими показателями, как уровень заработной платы, личные доходы лиц, занятых трудовой деятельностью, покупательная способность денежных доходов населения.

Спрос на рабочую силу на рынке труда представлен совокупной потребностью предприятий в рабочей силе соответствующих квалификаций и специальностей. Предложение рабочей силы характеризуется численностью и структурой трудовых ресурсов.

В экономической литературе существуют различные определения рынка труда. По мнению экономиста Лебедевой С.Н., «рынок труда – это экономическая категория, присущая рыночной экономике, выполняющая функции распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности в соответствии с критерием эффективности труда и производства, связывающая производство и потребление, обеспечивающая материальные стимулы к труду с учетом его количества, качества и общественной полезности» [14, c.104].

В части определения сущности трудовых ресурсов среди ученых экономистов также нет единого мнения.

По мнению профессора Кравченко Л.И., «трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которая способна трудиться» [4, с.128].

По мнению экономиста Ладутько Н.И., к трудовым ресурсам относится население как в трудоспособном возрасте (за исключением неработающих инвалидов труда, войны, детства и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях), так и старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в трудовом процессе.

Решающую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в рабочем (трудоспособном) возрасте, способных по своим психофизическим данным к участию в трудовом процессе [7, c.24].

По признаку выполняемых функций трудовые ресурсы делятся на рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей.

К руководителям относятся директора предприятий и их заместители, начальники отделов и их заместители, главные специалисты.

Специалисты выполняют, как правило, экономические, коммерческие, инженерно-технические и другие функции. К ним относятся экономисты, бухгалтеры, юристы, инженеры и др.

Технические исполнители выполняют работу по подготовке и оформлению документов, хозяйственному обслуживанию. К ним относятся делопроизводители, секретари-машинистки и др.

Работники имеют профессию, специальность и квалификацию. Профессия – это вид трудовой деятельности рабочих, требующий специальной подготовки по определенному направлению (токарь, фрезеровщик). Специальность представляет собой вид трудовой деятельности специалистов (экономист, бухгалтер). Квалификация – это мера (степень, уровень) овладения работником профессией или специальностью. Присвоение квалификации работникам по соответствующей профессии производится аттестационными комиссиями на предприятиях и в учебных заведениях. При этом принимаются во внимание образование, стаж работы, деловые качества работника.

Роль трудовых ресурсов на предприятии определяется следующими факторами:

- внедряются прогрессивные методы производства, автоматизация производственно-технологических процессов, что повышает уровень требований к кадровому потенциалу предприятий;

- необходимость внедрения новой техники и современных технологий повышает значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма кадров;

- возрастает коллективный характер труда, что порождает проблемы взаимодействия, сотрудничества, конфликтов и т.п.;

- труд работников, даже на государственных предприятиях, начинает носить характер предпринимательской деятельности.

Любая система управления трудовыми ресурсами нацелена на повышение эффективности использования рабочей силы. Перспективное развитие предприятия должно включать задачу формирования и функционирования системы управления трудом, которая исключительно важна для достижения высокой конкурентоспособности, а значит – для обеспечения прочных позиций конкретного субъекта хозяйствования на рынке [4, с.98].

Персонал предприятия — это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма. Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям. Категория персонал предприятия характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства.

Она отражает 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 с неосновной деятельностью предприятия.

Структура персонала предприятия — это совокупность отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий. В зависимости от участия в производственном процессе выделяются: промышленно-производственный персонал — работники, связанные непосредственно с производством, и непромышленный персонал — работники, непосредственно не связанные с производством и его обслуживанием, работники социальной инфраструктуры предприятия (работники детских и медицинских учреждений, находящиеся на балансе предприятия, и т.д.). [12, с.112]

В зависимости от характера трудовых функций промышленно- производственный персонал подразделяется на категории: рабочие, ученики, инженерно-технические работники (ИТР), служащие, младший обслуживающий персонал (МОП) и работники охраны.

Самой многочисленной и основной частью состава работников являются рабочие. К рабочим относятся лица, непосредственно связанные с выпуском продукции, а также лица, занятые ремонтом и уходом за оборудованием, доставкой материала к рабочим местам, т.е. вспомогательные работники.

К ученикам относятся лица, обучающиеся на производстве той или иной профессии рабочих и получающих заработную плату, а также учащиеся профессионально-технических училищ, находящихся на балансе предприятия или учащиеся, проходящие на предприятии практику, если они зачислены на рабочие места и получают на предприятии заработную плату.

Инженерно-технические работники (ИТР) составляют ту часть лиц предприятия, которые осуществляют организацию и руководство производственным и технологическим процессом. При этом основанием для отнесения работников к ИТР является не образование, а занимаемая должность.

К служащим относятся работники, выполняющие административно-управленческие и хозяйственные функции. Это работники, выполняющие функции учета, делопроизводства, снабжения и сбыта.

К младшему обслуживающему персоналу (МОП) относятся работники, имеющие дело с обслуживанием производственных и непроизводственных помещений (гардеробщики, дворники и т.п.).

**1.2. Нормирование труда**

Нормирование труда — это определение необходимых затрат рабочего времени на выполнение конкретного объема работ. Эффективное использование трудовых ресурсов на предприятии требует определенных пропорций в затратах предметов и орудий труда, а также живого труда в процессе производственной деятельности. Нормирование позволяет обеспечить рациональное расходование рабочего времени, сократить его непроизводительные затраты и потери, осуществить режим экономии, интенсификацию производства, добиться более полного использования производственной мощности, достичь сбалансированности меняющихся и создаваемых рабочих мест с трудовыми ресурсами.

Нормирование трудовых ресурсов на предприятии является основой организации труда и заработной платы и базируется на внедрении прогрессивных технико-экономических норм и нормативов. Нормы и нормативы труда необходимы для определения численности и структуры промышленно-производственного персонала (ППП), являются базовыми элементами заработной платы и служат для оценки вклада отдельного работника и коллектива в конечные результаты производства.

Различают следующие виды норм и нормативов труда:

* нормы времени — выражают необходимые или научно обоснованные затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции, выполнение одной работы или услуги в минутах или часах;
* нормы выработки — определяют необходимый объем изготовления продукции за соответствующий плановый период рабочего времени; устанавливаются в натуральных показателях готовой продукции или сырья (т, дал, шт. и т. д.) за смену или час;
* нормы обслуживания — характеризуют количество рабочих мест, размер площади и других производственных объектов, закрепленных за одним рабочим, группой, бригадой;
* нормы численности — определяют необходимое количество работников соответствующей категории для выполнения заданного объема работы или обслуживания производственных процессов;
* нормы управляемости — регламентируемое число подчиненных работников у одного руководителя соответствующего подразделения предприятия;
* нормированные производственные задания — устанавливают одному работнику или бригаде плановые объемы и номенклатуру производимой продукции, выполняемых работ или услуг за данный период рабочего времени (смену, неделю, месяц, квартал). [17, с.128]

На предприятиях могут применяться различные методы нормирования.

1. Расчетно-аналитический метод — основывается на изучении факторов, определяющих расход ресурсов, на установлении количественного влияния каждого из них или их совокупности на уровень нормы. Этот метод предусматривает тщательное изучение технологического и трудового процессов изготовления продукции, передового опыта экономии ресурсов, проведение необходимых расчетов.

2. Опытный метод — предполагает установление норм и нормативов на основе наблюдений, лабораторных опытов и экспериментальных исследований. Он применяется более широко, чем расчетно-аналитический метод, но является менее точным, так как не учитывает внедрения новой техники и прогрессивной технологии, передового опыта, научной организации труда. Метод не способствует выявлению и использованию резервов экономии материальных и трудовых ресурсов.

3. Опытно-статистический метод — заключается в установлении норм на основе фактических данных о затратах труда или материалов на единицу продукции в прошлом периоде.

4. Комбинированный метод — метод расчета норм при применении нескольких методов одновременно. Наиболее перспективным является сочетание расчетно-аналитического и опытного методов. [17, с.130]

# 1.3. Фонд рабочего времени и его использование

При изучении трудовых процессов, разработке норм труда необходимо установить, какие затраты рабочего времени являются необходимыми, должны регламентироваться и включаться в норму, а какие считаются излишними, нерациональными затратами и потерями. Для этого рабочее время классифицируется, т.е. подразделяется на отдельные категории по определенным признакам.

Рабочее время − это установленная законодательством продолжительность рабочего дня, рабочей недели.

Рабочее время − время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. [15, с. 91].

Рабочее время для исполнителя работ подразделяется на время работы (в течение которого рабочий выполняет ту или иную предусмотренную или не предусмотренную производственным заданием работу) и время перерывов в работе (в течение которого рабочий не работает) (рисунок 1).

Рабочее время

Время работы

Время перерывов

Время выполнения производственного задания

Время работы, не обусловленной производственным заданием

На отдых и личные надобности

Организационно-технического

характера

Из-за нарушения

трудовой дисциплины

Подготови-тельно-заключительное

Оперативное

Время обслуживания рабочего места

Время случайной работы

Время непроизводительной работы

На отдых

На личные надобности

Основное

Вспомогательное

Технологического обслуживания

Организационного обслуживания

Обусловленные установленной технологией

Из-за нарушения нормального течения производственного процесса

Регламентированные перерывы

Нерегламентированные перерывы

Рисунок 1. Структура затрат рабочего времени

Время работы по выполнению производственного задания состоит из следующих категорий затрат рабочего времени исполнителя работ:

1. Подготовительно-заключительное время (Тпз) − это время, затрачиваемое рабочим на подготовку к выполнению заданной работы и действия, связанные с ее окончанием. К данному виду затрат рабочего времени относится время получения производственного задания, инструментов, приспособлений и технологической документации; ознакомления с работой, технологической документацией, чертежом; получения инструктажа о порядке проведения работы; наладки оборудования на соответствующий режим работы; пробной обработки детали на станке; снятия приспособлений, инструмента; сдачи готовой продукции ОТК; сдачи технологической документации и чертежей. Особенностью этой категории затрат времени является то обстоятельство, что ее величина не зависит от объема работы, выполняемой по данному заданию, то есть это единовременные затраты на партию изготавливаемой продукции. Поэтому в крупносерийном и массовом производстве в расчете на единицу продукции — это время будет незначительным по величине и обычно при установлении норм не учитывается; [10, с. 124].
2. Оперативное время (Топ) − это время, затрачиваемое непосредственно на выполнение заданной работы (операции), повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции или работ. Оно подразделяется на основное и вспомогательное время при машинных работах;
3. Основное время (ТО) − это время, затрачиваемое рабочим на действия по качественному и количественному изменению предмета труда, его состояния и положения в пространстве;
4. Вспомогательное время (Тв) − это время, затрачиваемое рабочим на действия, обеспечивающие выполнение основной работы. Оно повторяется либо с каждой обрабатываемой единицей продукции, либо с определенным ее объемом. К вспомогательному относится время на загрузку оборудования сырьем и полуфабрикатами; выгрузку и съем готовой продукции; установку и закрепление детали; открепление и снятие детали; перемещение предмета труда в пределах рабочей зоны; управление оборудованием; перемещение отдельных механизмов оборудования; перестановку рабочего инструмента, если это повторяется с каждой единицей продукции; контроль за качеством изготовляемой продукции и др.;
5. Время обслуживания рабочего места (Тобс) − это время, затрачиваемое рабочим на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены. В машинных и автоматизированных производственных процессах это время подразделяется на время технического обслуживания и время организационного обслуживания;
6. Время технического обслуживания (Ттех) − это время, затрачиваемое на уход за рабочим местом, оборудованием и инструментом, необходимым для выполнения конкретного задания. Сюда относятся затраты времени на заточку и замену изношенного инструмента, регулировку и подналадку оборудования в процессе работы, уборку отходов производства, осмотр, опробование, чистку, мойку, смазку оборудования и др.; [10, с. 126].
7. Время организационного обслуживания (Торг) − это время, затрачиваемое рабочим на поддержание рабочего места в рабочем состоянии в течение смены. Оно не зависит от особенностей конкретной операции и включает затраты времени на прием и сдачу смены; раскладку в начале и уборку в конце смены инструмента, документации и других необходимых для работы материалов и предметов; перемещение в пределах рабочего места тары с заготовками или готовыми изделиями и др. В механизированном и автоматизированном производстве значительный удельный вес в оперативном времени занимает время, затрачиваемое рабочим на наблюдение за работой оборудования. Такое время может быть активным и пассивным:
8. Время активного наблюдения за работой оборудования (Тан) − это время, в течение которого рабочий внимательно следит за работой оборудования, ходом технологического процесса, соблюдением заданных параметров, чтобы обеспечить необходимое качество продукции и исправность оборудования. В течение этого времени рабочий не выполняет физической работы, но присутствие его на рабочем месте необходимо;
9. Время пассивного наблюдения за работой оборудования (Тпн) − это время, в течение которого нет необходимости в постоянном наблюдении за работой оборудования или технологическим процессом, но рабочий осуществляет его из-за отсутствия другой работы. Время пассивного наблюдения за работой оборудования должно быть предметом особо внимательного изучения, так как его сокращение или использование для выполнения другой необходимой работы является существенным резервом повышения производительности труда. [10, с. 127]

При анализе затрат рабочего времени и расчете норм времени выделяют перекрываемое и неперекрываемое время:

* перекрываемое время − это время выполнения рабочим тех или иных трудовых приемов в период автоматического времени работы оборудования. Перекрываемым может быть основное (активное наблюдение) и вспомогательное время, а также время, относящееся к другим видам затрат рабочего времени;
* неперекрываемое время − это время выполнения вспомогательных работ и работ по обслуживанию рабочих мест при остановленном оборудовании.

Рабочее время включает также время работы, не предусмотренное производственным заданием (Тнз), − время, затрачиваемое работником на выполнение случайной и непроизводительной работы. Оно не включается в норму штучного времени.

Время выполнения случайной работы (Т) − это время, затраченное на выполнение работы, не предусмотренной производственным заданием, но вызванное производственной необходимостью (например, транспортировка готовой продукции, выполняемая вместо вспомогательного рабочего).

Время выполнения непроизводительной работы (Т) − это время, затрачиваемое на выполнение работы, не предусмотренной производственным заданием и не вызванное производственной необходимостью (например, время исправления производственного брака). Выполнение непроизводительных и случайных работ не обеспечивает прироста продукции или улучшения ее качества и не включается в норму штучного времени. Эти затраты должны стать предметом особого внимания, так как их сокращение является резервом повышения производительности труда.

Время перерывов в работе подразделяется на время регламентированных и нерегламентированных перерывов в работе.

Время регламентированных перерывов в работе включает в себя время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией производственного процесса (Тпт), например, перерыв в работе машиниста крана вовремя строповки рабочими поднимаемого груза. К этой категории относится также время на отдых и личные надобности исполнителя работ (Тотд).

Время нерегламентированных перерывов в работе − это время перерывов в работе, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса. Оно включает в себя время перерывов, вызванных нарушением нормального хода производственного процесса (Тпнт) − несвоевременной подачей на рабочее место материалов, сырья, неисправностью оборудования, перебоями в подаче электроэнергии и т.д.; и время перерывов в работе, вызванных нарушениями трудовой дисциплины (Тпнд) − опоздание на работу, отлучки с рабочего места, преждевременный уход с работы и т.д.

При анализе затрат рабочего времени с целью выявления и последующего устранения потерь рабочего времени и их причин все рабочее время исполнителя подразделяется на производительные затраты и потери рабочего времени. Первая группа включает в себя время работы по выполнению производственного задания и время регламентированных перерывов. Эти затраты являются объектом нормирования и входят в структуру нормы времени. К потерям рабочего времени относится время выполнения непроизводительной работы и время нерегламентированных перерывов. Эти затраты являются объектом анализа с целью их устранения или максимального снижения. [9, с. 130].

**1.4. Мотивация и оплата труда персонала**

Мотивация труда — одна из функций управления персоналом. Мотивация труда заключается в побуждении работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их личных потребностей.

В основе мотивации труда лежат потребности, мотивы и стимулы. Потребность рассматривается в теории мотивации как осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию.

Наиболее распространенной является пятиуровневая иерархия потребностей (по А. Маслоу). В этой иерархии первичными являются физиологические потребности, потребности безопасности; к более высокому уровню относятся социальные потребности, потребности в уважении, потребности в самовыражении.

Потребности более высокого уровня не мотивируют поведение человека, если хотя бы частично не удовлетворены потребности низшего уровня.

Мотив — это внутренняя побудительная сила к действию (желание, ориентация, внутренняя установка). Стимул — это внешнее побуждение к действию.

Мотивация труда на предприятии представляет собой систему мер по повышению эффективности труда. Эти меры строятся на основе учета потребностей различных категорий персонала, изучения и формирования мотивов трудовой деятельности и использования различных методов стимулирования труда. [10 с.115]

В настоящее время основными формами стимулирования труда работников на предприятиях являются: заработная плата, социальные выплаты и льготы, нематериальное стимулирование.

Заработная плата — включает оплату труда по расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам, доплаты, надбавки, премии, оплату отпусков. Расходы по оплате труда относятся на себестоимость продукции и возмещаются за счет дохода, полученного в результате реализации продукции.

Социальные выплаты и льготы — бесплатное или льготное питание, оплата проезда работника к месту работы и обратно, дополнительное медицинское страхование, предоставление работникам беспроцентных ссуд (или ссуд с низким уровнем процента), оплата путевок в санатории, предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней, дополнительные денежные поощрения, подарки, материальная помощь и др. Расходы на социальные выплаты и льготы возмещаются за счет чистой прибыли предприятий.

Нематериальное стимулирование — предоставление права на гибкий график работы, привлечение работников к управлению, организация участия работников в конкурсах, поощрение работников в форме благодарностей, почетных грамот за добросовестный, высокоэффективный труд, представление к правительственным наградам, продвижение по службе и др. [8 с.116]

В системе материального стимулирования труда основное место принадлежит заработной плате (оплате труда).

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества выполняемой работы, условий труда, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Объективной основой заработной платы выступает денежный эквивалент средств существования, т. е. всех благ и услуг, необходимых человеку для воспроизводства рабочей силы. Этот фонд жизненных средств должен соответствовать уровню развития производительных сил общества, это стоимость рабочей силы. На рынке труда формируется цена рабочей силы, которая складывается под влиянием спроса и предложения, механизма конкуренции как со стороны работодателей, так и со стороны продавцов рабочей силы, а также общественных регуляторов рынка труда.

Цена рабочей силы, как цена любого товара, отклоняется от своей объективной основы — стоимости рабочей силы. Основными факторами, влияющими на это отклонение, являются:

* + соотношение спроса и предложения в той или иной сфере, отрасли экономики, в конкретном регионе;
  + уровень безработицы;
  + состояние экономики в целом и отдельных отраслей (рост или спад экономической активности);
  + динамика цен на потребительские товары и услуги;
  + государственное регулирование рынка труда, в том числе оплаты труда.

Сущность заработной платы раскрывается через функции, которые она выполняет. Основные функции заработной платы:

* + воспроизводственная (обеспечение воспроизводства рабочей силы
  + стимулирующая (повышение заинтересованности в результатах труда);
  + социальная (реализация принципа социальной справедливости).

Как социально-экономическая категория заработная плата имеет большое значение как для работника, так и для работодателя. Для работника — это важнейший источник дохода, стимул к труду. Для работодателя — это одна из статей расходов, но одновременно важный рычаг управления эффективностью труда. Различают номинальную и реальную заработную плату. [10, с.111]

Номинальная заработная плата — денежная сумма, которую получает работник за свой труд в течение определенного времени. Реальная заработная плата характеризует количество приобретаемых на нее товаров, услуг при сложившемся уровне потребительских цен, тарифов.

Заработная плата — жизненно важная категория для большинства населения. Труд как экономический ресурс имеет социальный аспект, поэтому рынок труда, трудовые отношения регулируются государством. ТК РФ определены основные государственные гарантии по оплате труда работников. Государство устанавливает и периодически пересматривает минимальный размер оплаты труда, ориентируясь на прожиточный минимум. В систему государственных гарантий включаются меры, обеспечивающие: повышение уровня реального содержания заработной платы, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы, государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы и др. Важную роль в регулировании трудовых отношений имеют трехсторонние генеральные, региональные и отраслевые соглашения. В частности, в отраслевых соглашениях определяют нормы оплаты труда, социальные гарантии и льготы для работников соответствующей отрасли. [9, с.189]

Существуют определенные принципы организации заработной платы на предприятиях:

1. Безусловное соблюдение трудового законодательства.

2. Дифференциация оплаты труда в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, квалификации работников.

3. Материальное стимулирование повышения эффективности труда, достижения высоких конечных результатов деятельности предприятия.

4. Систематическое повышение реальной заработной платы, индексация заработной платы в соответствии с темпами инфляции.

5. Обеспечение более высоких темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы работников. Заработная плата может быть организована на основе тарифной и бестарифной системы. Тарифная система — это совокупность норм и нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников в зависимости от квалификации, интенсивности, условий труда, занимаемой должности. [4, с.211]

Существуют две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная. Повременная форма оплаты — оплата за фактически проработанное время с учетом квалификации работника. Эта форма применяется, когда установить количественные показатели труда невозможно или нецелесообразно. Начисление заработной платы производится на основе часовых или месячных тарифных ставок и фактически отработанного времени. Сдельная форма оплаты труда основывается на использовании расценок оплаты труда за единицу выполненной работы.

Сдельные расценки и соответственно сдельная форма оплаты труда может быть индивидуальной и коллективной (бригадной). Использование сдельной формы оплаты труда предполагает учет результатов труда отдельных работников (бригады), наличие норм труда, необходимость стимулирования увеличения объема конкретных работ. Бестарифная система оплаты труда ставит заработную плату работника в зависимость от результатов деятельности конкретного подразделения (цеха, участка) или всего предприятия. Заработная плата каждого работника представляет определенную долю от суммы средств, заработанных всем трудовым коллективом. Эта общая сумма обычно рассчитывается на основе норматива доли расходов на оплату труда в доходе предприятия (структурного подразделения) за месяц. [8, с.214]

Распределение заработанных средств между работниками происходит с учетом трех факторов:

1) квалификационного коэффициента (постоянная величина, присваивается работнику вместо тарифной ставки);

2) коэффициента трудового участия в результатах деятельности предприятия, цеха (переменная величина, рассчитывается по итогам работы за месяц);

3) отработанного времени.

Бестарифная система применяется в тех случаях, когда по каждому структурному подразделению имеется определить доход. На практике эта система эффективно реализуется на малых предприятиях с относительно стабильными трудовыми коллективами.

Для руководителей предприятий, специалистов и других служащих используется система должностных месячных окладов, которые устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью и отражаются в штатном расписании. Месячные оклады для каждой категории работников могут дифференцироваться в зависимости от квалификации.

Наряду с заработной платой по тарифным ставкам, сдельным расценкам, должностным окладам работники могут получать компенсационные и стимулирующие выплаты.

Компенсационные выплаты — доплаты, надбавки, компенсирующие дополнительные затраты труда (совмещение профессий) или отклонение условий труда от нормальных (работы в особых температурных условиях, в ночное время, в выходные и праздничные дни и др.).

Стимулирующие выплаты — надбавки стимулирующего характера (за высокое профессиональное мастерство, за стаж работы и др.), премии и иные поощрительные выплаты. [10, с.115]

# 2. Оценка эффективности использования

# трудовых ресурсов

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Обобщающие показатели: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, среднегодовая выработка на одного работающего в стоимостном выражении. [10, с. 225]

Частные показатели: трудоемкость продукции определенного вида в натуральном выражении за 1 человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные показатели: затраты времени на выполнение единицы определённого вида работ или объём выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим (ГВ):

где ТП – объём товарной продукции в стоимостном выражении;

Ч – численность работающих.

Факторы, влияющие на годовую выработку, представлены на рисунке 2.

 Отсюда факторная модель для показателя среднегодовой выработки будет иметь следующий вид:

(2)

Расчёт влияния этих факторов может быть проведён способами цепной подстановки, абсолютных разниц, относительных разниц или интегральным методом.

Трудоёмкость – затраты рабочего времени на единицу или весь объём изготовленной продукции:

http://www.cis2000.ru/publish/book_4/ch5_2.files/image021.gif (3)

где ФРВi – фонд рабочего времени на изготовление i-го вида изделий;

VВПi – количество изделий одного наименования в натуральном выражении [11, с. 14].

 Данный показатель является обратным среднечасовой выработке продукции.

|  |
| --- |
|  |
|  | http://www.cis2000.ru/publish/book_4/ch5_2.files/image022.gif |

Рисунок 2. Взаимосвязь факторов, определяющих среднегодовую

выработку продукции работника предприятия

Снижение трудоёмкости продукции – важнейший фактор повышения производительности труда. Рост производительности труда происходит в первую очередь за счёт снижения трудоёмкости продукции. Достигнуть снижения трудоёмкости возможно за счёт внедрения мероприятий НТП, механизации и автоматизации производства и труда, а также увеличения кооперированных поставок, пересмотра норм выработки и т.д. [11, с.134]

В процессе последующего анализа изучают показатели удельной трудоёмкости по видам продукции. Изменение среднего уровня удельной трудоёмкости может произойти за счёт изменения её уровня по отдельным видам продукции (ТЕi) и структуры производства (УДi). При увеличении удельного веса более трудоёмких изделий средний её уровень возрастает и наоборот:

http://www.cis2000.ru/publish/book_4/ch5_2.files/image023.gif (4)

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

Влияние этих факторов на средний уровень трудоёмкости можно определить методом цепной подстановки через средневзвешенные величины:

|  |
| --- |
|  |

http://www.cis2000.ru/publish/book_4/ch5_2.files/image024.gif(5)

http://www.cis2000.ru/publish/book_4/ch5_2.files/image025.gif(6)

|  |  |
| --- | --- |
|  | http://www.cis2000.ru/publish/book_4/ch5_2.files/image026.gif |

(7)

Изменение в уровне трудоёмкости не всегда оценивается однозначно. Трудоёмкость может возрастать при значительном удельном весе вновь осваиваемой продукции или улучшении её качества. Чтобы добиться повышения качества, надёжности и конкурентоспособности продукции, требуются дополнительные затраты средств и труда. Однако выигрыш от увеличения объёма продаж, более высоких цен, как правило, перекрывает проигрыш от повышения трудоёмкости изделий. Поэтому взаимосвязь трудоёмкости продукции и её качества, себестоимости, объема продаж и прибыли должна находиться в центре внимания аналитиков. [15, с. 145]

В заключение анализа определяют резервы снижения удельной трудоёмкости продукции по отдельным изделиям и в целом по предприятию:

|  |
| --- |
|  |
|  | http://www.cis2000.ru/publish/book_4/ch5_2.files/image027.gif |

(8)

 где Тф – фактические затраты рабочего времени на выпуск продукции;

Тн – затраты рабочего времени, связанные со снижением трудоёмкости,

Тд – дополнительные затраты рабочего времени, связанные с внедрением мероприятия по снижению трудоёмкости;

ВПф – фактический объём валовой продукции;

ВПн – объём валовой продукции, полученный в связи со снижением трудоемкости.

В заключение анализа производительности труда необходимо выявить факторы ее повышения (таблица 1)

Таблица 1. Резервы роста производительности труда

|  |  |
| --- | --- |
| Направления поисков резервов | Результат (сумма) |
| 1. Изменение трудоемкости продукции | Суммарное снижение трудоемкости от всех мероприятий разделить на полезный (календарный) фонд рабочего времени |
| 1.1 за счет совершенствования техники |
| 1.2 за счет совершенствования технологии |
| 1.3 за счет внедрения новых методов организации труда |
| Итого изменение трудоемкости в целом по предприятию составило |
| 2. Улучшение использования рабочего времени |
| 2.1 Устранение потерь рабочего времени по внутрипроизводственным причинам (частые отклонения от технологии, переработка брака, неудовлетворительная организация труда) | Суммарное устранение потерь рабочего времени нужно разделить на полезный фонд рабочего времени в часах рабочего |
| 2.2 Ликвидация опозданий, прогулов и других нарушений трудовой дисциплины |
| 2.3 Устранение потерь рабочего времени из-за внешних факторов (недопоставка сырья, сбой электроэнергии, плохое качество ремонтных работ) |
| Итого улучшение использования рабочего времени |
| 3. Направление использования кадров |
| 3.1 Сокращение текучести кадров | Все мероприятия рассчитать в стоимостном выражении |
| 3.2. Совершенствование структуры управления |
| 3.3 Изменение соотношения основных и вспомогательных рабочих |
| 3.4 Целесообразное сокращение аппарата управления |
| Итого использование кадров |
| 4. Структурные сдвиги, связанные с выпуском продукции, выгодной по трудоемкости |
| Итого | Оценить в стоимостном выражении |
| Всего резервов роста производительности труда |

Об эффективности использования труда в отраслях производства судят по таким показателям, как:

* темп роста производительности труда;
* доля прироста продукции за счёт повышения производительности труда;
* относительная экономия живого труда (работников в расчёте на год) в сравнении с условиями базисного года;
* относительная экономия фонда оплаты труда;
* отношение темпов прироста производительности труда к приросту средней заработной платы;

Значение приращения численности работающих и их производительности труда неодинаково. Можно выделить 2 фактора, определяющих влияние изменения численности работников на изменение производительности труда:

1. Количественный – характеризует экстенсивность использования труда: увеличение работающих мало сказывается на показателях экономичности производства – себестоимости и других, так как дополнительные работники означают и дополнительные затраты на оплату труда, организацию рабочих мест и т.д.;

2. Качественный – на годовую выработку работающего влияет использование рабочего времени в течение года (экстенсивность труда), но в основном она зависит от «чистой» производительности, характеризуемой среднечасовой выработкой одного работника (интенсивность труда). Если рост производительности труда обгоняет рост средней заработной платы, то это означает прямое снижение себестоимости производства продукции, а, следовательно, и повышение его рентабельности. [ 22с. 198]

# Заключение

Переход к экономике России и рыночным отношениям, приоритетность вопросов качества продукции и обеспечение ее конкурентоспособности повысили значение творческого отношения к труду и высокого профессионализма трудового коллектива. Это побуждает искать новые формы управления, развивать потенциальные способности персонала, обеспечивать его мотивацию к трудовому процессу. Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха.

Развитие рыночных отношений повышает ответственность и самостоятельность предприятий в выработке и принятии управленческих решений по обеспеченности и эффективности их работ. Это требует экономически грамотного управления их деятельностью, которое во многом определяется умением ее анализировать. С помощью анализа изучаются тенденции развития, глубоко и системно исследуются факторы изменения результатов деятельности, обосновываются планы и управленческие решения. Осуществляется контроль за их выполнением, выявляются резервные повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, вырабатывается стратегия его развития. Эффективное управление трудовыми ресурсами невозможно без адекватной информации. Поэтому в процессе деятельности предприятия регулярно собираются данные, характеризующие различные аспекты состояния трудовых ресурсов, и проводят их детальный анализ. В нем рассматривается информация о различных сторонах управления трудовыми ресурсами предприятия: производительности, издержках на рабочую силу, профессиональном обучении, динамике рабочей силы и т.д.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как результат, объём производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Задача экономического анализа трудовых ресурсов выявить параметры для как можно более тонкой настройки этой системы, что особенно важно в условиях рынка. Так как выживание предприятия в сложной конкурентной борьбе зависит от возможности быстрой перенастройки производства, в которой важнейшую роль играют трудовые ресурсы предприятия.

# Список литературы

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности / Н. А. Русак, В.И. Стражев, О.Ф. Мигун и др.; Под общ. ред. В.И. Стражева. – Мн.: Выш. Шк., 2013.
2. Баканов М.И., Мельник М.В., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. / Под ред. М.И. Баканова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2012.
3. Беседина В.Н. Оценка финансового состояния и управление прибылью на предприятии: Учебное пособие. / Под науч. ред. Э.Н. Кузьбожева. – Курский факультет МГУК, 2011.
4. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка. – М.: Экономика», 2009.
5. [Бланк И.А.](http://www.biblion.ru/author/7172/) Антикризисное финансовое управление предприятием. – М.: Ника-Центр, 2013.
6. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. Т1. – Киев.: Ника-Центр, 2011.
7. Бланк И.А. Финансовый менеджмент: Учебный курс. – М.: [Эльга](http://www.zone-x.ru/DispetchShowPage.asp?Group_Id=bp54041), 2013.
8. Волков О.И. Экономика предприятия: курс лекций. – М.: ИНФРА – М, 2014.
9. Глухов В.В. Менеджмент. – СПб. Специальная литература, 2013.
10. [Грибов В.Д.](http://www.biblion.ru/author/65956/), [Грузинов В.П.](http://www.biblion.ru/author/84703/), [Кузьменко В.А.](http://www.biblion.ru/author/188805/) Экономика организации. Учебное пособие. – М.: КноРус, 2014.
11. Донцова Л.В., Никифорова Н.А. Анализ финансовой отчетности. – М.: Дело и Сервис, 2014.
12. Ковалев В.В. Финансовый анализ. Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчётности. – М.: Финансы и статистика, 2013.
13. Коласс Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции и методы: Учебное пособие. / Пер. с франц. под ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 2014.
14. Литвинцева Н.А. Психологические аспекты подбора и проверки персонала. – М.: ЗАО «Бизнес-школа "Интел-Синтез», 2013.
15. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово – экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов. / Под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2014.
16. Магомедов А.М. Экономика предприятия. – М.: Экзамен, 2013.
17. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление – 2013. - №12.
18. [Сафронов Н.А.](http://www.zone-x.ru/DispetchShowPage.asp?Group_Id=ba343809) Экономика организации (предприятия): Учебник для ср. спец. учебных заведений. 2-е изд., – с изм. – М.: [Магистр](http://www.zone-x.ru/DispetchShowPage.asp?Group_Id=bp54037), 2014.
19. Скамай Л.Г., Трубочкина М.И. Экономический анализ деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2013.
20. Соболева И.В. Трудовые ресурсы – главный стимулятор эффективного труда на предприятии / Материалы Пятой межрегиональной научной конференции «Студенческая наука – экономике России». Ставрополь, 2014.
21. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014.
22. Управление персоналом. / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина; Москва, Юнити, 2013.
23. Управление персоналом. Пер. с англ. – Альпина Бизнес Букс, 2013.
24. Шекня С. В. Управление персоналом современной организации. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», 2013.
25. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. – М.: Высшая школа, 2013.
26. Экономика предприятия. / Под. ред.проф. В.Я. Горфинкеля, М.: ИНФРА-М, 2013.
27. Экономика предприятия; Учебное пособие/ Под ред. проф. В.К. Скляренко, В.М. Прудникова. – М.: ИНФРА-М, 2014.