



ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ



Якимова Т.Б.

ВОПРОСЫ ТЕМЫ



БИЗНЕС-ШКОЛА

1. Понятие и структура персонала предприятия
2. Расчет численности и показатели движения персонала
3. Производительность труда
4. Заработная плата. Системы оплаты труда



ВСПОМНИМ



БИЗНЕС-ШКОЛА

-
1. Основные средства как фактор производства
 2. Оборотные средства.
Отличия

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие и структура персонала предприятия



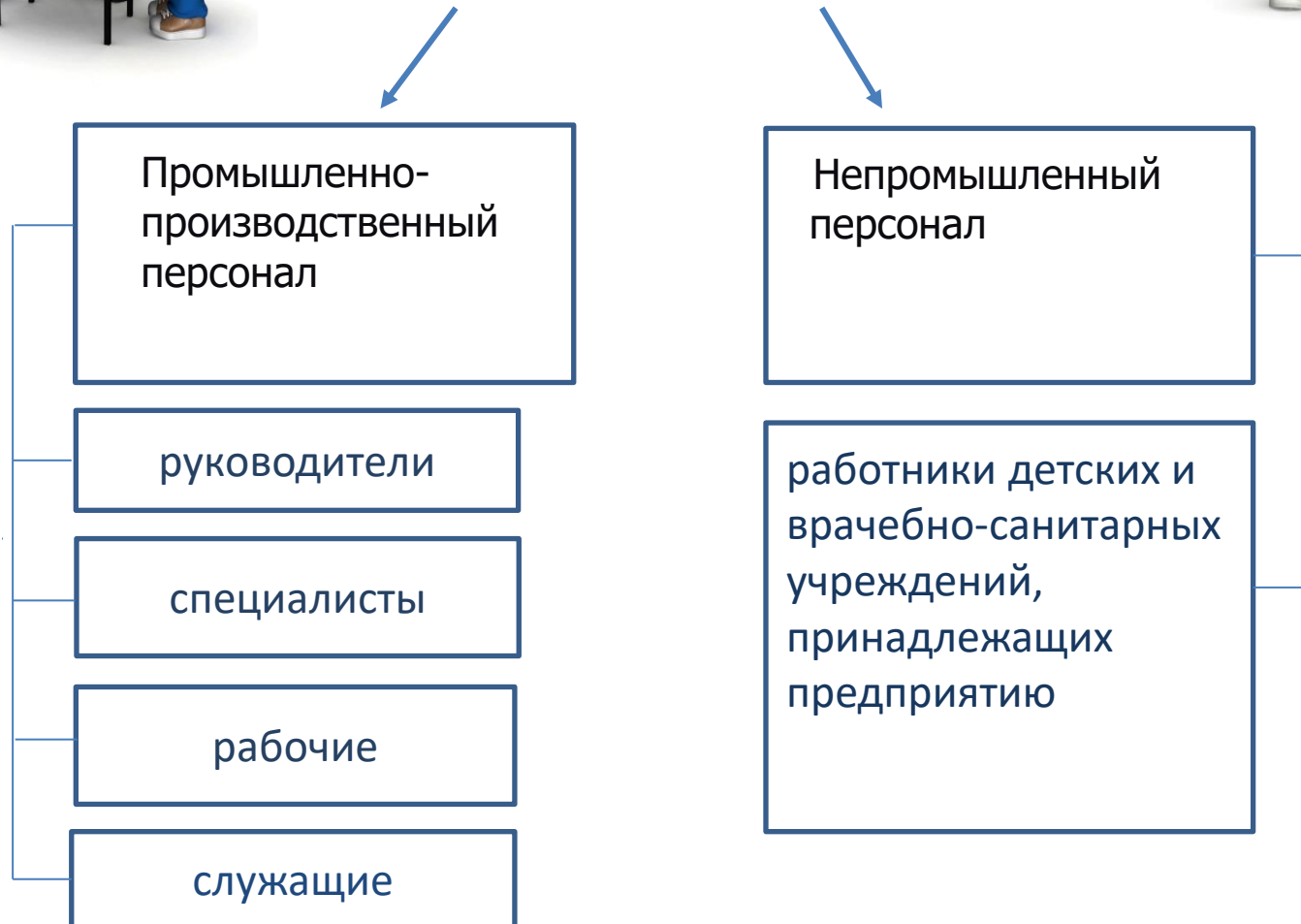
БИЗНЕС-ШКОЛА

- **Персонал предприятия** – это основной и вспомогательный состав работников предприятия, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции
- **Кадры предприятия** - совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав





Персонал





Рабочие: лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров и др.

Рабочие

ОСНОВНЫЕ -
непосредственно связаны
с производством
продукции

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ -
обслуживание
производства

Руководители - работники, осуществляющие руководство компанией и ее подразделениями



БИЗНЕС-ШКОЛА





- **Специалисты** - работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами (бухгалтеры, экономисты, инженеры)
- **Служащие** – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (секретари, кассиры, делопроизводители)
- **Младший обслуживающий персонал** – работники, выполняющие простые вспомогательные работы (охранник, уборщик)

Важный признак классификации персонала: **по профессиям, специальностям, квалификации**



БИЗНЕС-ШКОЛА

- **Профессия** определяется комплексом теоретических знаний, умений и навыков работника, необходимых для выполнения той или иной работы (электрик, инженер, менеджер, технолог, экономист)
- **Специальность** - комплекс знаний, приобретенных в результате специальной подготовки, умений и навыков работника, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии (инженер-строитель, инженер-электрик, менеджер по закупке)
- **Квалификация** - совокупность знаний и умений работника, необходимых для выполнения работы разной сложности.

Классификация персонала **энергетических** компаний



БИЗНЕС-ШКОЛА

Классификационный признак	Персонал компании	
Отношение к производственной деятельности	Персонал, занятый в основной производственной деятельности	Персонал, занятый в непроизводственной деятельности
Сфера деятельности	Эксплуатационный персонал: -оперативный (вахтенный) персонал (<i>машинисты котлов, дежурные электромонтеры</i>); -персонал, не входящий в состав оперативного (<i>заместители начальников цехов, инженеры</i>)	Ремонтный персонал
Характер выполняемых функций в производственном процессе	Рабочие: основные (машинисты турбин) вспомогательные (электромонтер, обходчик сетевых насосов)	Руководители Специалисты Служащие (технические исполнители)
Характер и степень сложности выполняемой работы	По профессии По специальности	По квалификации

Особенности структуры персонала энергетических компаний



БИЗНЕС-ШКОЛА

- высокий удельный вес **ремонтного персонала** в структуре промышленно-производственного персонала
- значительную часть эксплуатационного персонала образует **дежурный персонал**
- по сравнению с другими отраслями высокий удельный вес персонала с **высшим и средним техническим образованием**
- создание рынка энергии и мощности привело к увеличению числа специалистов, занятых в сфере управления активами, затратами, проектами, финансами. Увеличилась потребность в юристах, специалистах в области ценообразования

По данным Росстата за 2022 г. среднесписочная численность работников по виду деятельности «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» составляла - **1 544,8 тыс чел. (4,9 % занятых в экономике)**

ОСНОВНОЙ ХАРАКТЕРИСТИКОЙ ПЕРСОНАЛА ВЫСТУПАЕТ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ



БИЗНЕС-ШКОЛА

Списочная численность

- Количество принятых на предприятие

Явочная численность

- Количество работников списочного состава, явившихся на работу, занятых в производстве в течение суток

Среднесписочная численность

- Сумма работников списочного состава на каждый календарный день месяца (года), включая праздничные и выходные дни, и деление полученной суммы на число календарных дней месяца (года)

Среднесписочная численность работников за месяц $\bar{Ч}$



БИЗНЕС-ШКОЛА

$$\bar{Ч} = \frac{\sum_{i=1}^n Ч_{сп\ i}}{К_{дн}}$$

Ч_{сп i} – списочное число работников за каждый i день месяца;

К_{дн} – количество календарных дней в месяце

ПРИМЕР



БИЗНЕС-ШКОЛА

Предприятие организовано и начало работать 25 марта. В списочном составе предприятия было следующее число работников: 25 марта — 220 человек; 26 марта — 230; 27 марта — 250; 28 марта — 240; 29 марта — 240 человек; 30 и 31 марта — выходные дни. Определим среднесписочную численность работников за март:

За март:

$$\overline{Ч} = \frac{220 + 230 + 250 + 240 + 240 + 240 + 240}{31} = \frac{1660}{31} = 53,55 \text{ чел.}$$

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА



- Любой труд должен быть соответствующим образом организован.
- Важным направлением организации труда выступает - его нормирование

Нормирование труда – это установление меры затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных операций или выполнение определенного объема работ

НОРМЫ ТРУДА



БИЗНЕС-ШКОЛА

- Нормы времени (трудоемкость)
- Норма выработки
- Норма обслуживания
- Норма численности
- Норма управляемости
- Нормированное задание

ВОПРОС ТЕМЫ

2. Расчет численности и показатели движения персонала



Численность ППП определяется по каждой категории работающих.

Например, необходимое число основных рабочих определяют по:

- трудоемкости производственной программы
- нормам выработки
- рабочим местам на основании норм обслуживания

ПО ТРУДОЕМКОСТИ



$$N_{ч} = \frac{T_{пл}}{\Phi_{н} \cdot K_{вн}}$$

$N_{ч}$ - норматив численности работников;

$T_{пл}$ - плановая трудоемкость, нормочасы;

$\Phi_{н}$ – эффективный (полезный) фонд времени одного работника, ч.\период;

$K_{в.н.}$ - коэффициент выполнения норм (0,8-1,2).

ФОНД РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ



БИЗНЕС-ШКОЛА

- **календарный фонд времени** соответствует числу дней в году
- **номинальный фонд времени** представляет собой календарное время за вычетом выходных и праздничных дней
- **эффективный фонд времени** рассчитывается как разность между номинальным фондом и общим числом неявок на работу, среди которых отпуска, болезни, прогулы, простой, забастовки и т.п.

Порядок определения полезного фонда времени одного работника



БИЗНЕС-ШКОЛА

Показатели	Всего
1. Календарный фонд времени, дней в том числе: праздничных выходных	366 14 104
2. Номинальный фонд времени, дней	$248 = 366 - 14 - 104$
3. Неявки, дней	31
в том числе: отпуска	30
простои	1
4. Число фактических рабочих дней	$217 = 248 - 31$
5. Средняя плановая продолжительность рабочего дня (номинальная), ч	8
6. Полезный фонд времени работы, ч	$1\ 736 = 8 \times 217$

ПО НОРМАМ ВЫРАБОТКИ



$$N_{ч} = \frac{Q_{пл}}{N_{выр} \cdot K_{вн}}$$

$Q_{пл}$ – плановый объем выпуска;

$N_{выр}$ – норма выработки;

$K_{вн}$.- коэффициент выполнения норм (0,8-1,2)

ПО РАБОЧИМ МЕСТАМ НА ОСНОВАНИИ НОРМЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ



БИЗНЕС-ШКОЛА

$$Ч_0 = n \cdot Нч \cdot h \cdot М$$

n - число рабочих агрегатов

$Нч$ - норматив численности то есть число рабочих необходимое для обслуживания одного агрегата в течение смены

h - число смен в сутки

$М$ - число суток работы агрегатов в плановом периоде



В электроэнергетике численность персонала рассчитывается одним из трёх способов:



БИЗНЕС-ШКОЛА

- по рабочим местам для тех рабочих, труд которых нормируется по зонам обслуживания (оперативный персонал)
- по нормам обслуживания - применяется для дежурного персонала
- по физическому объему работ и норме времени - для работников занятых на ремонте и сдельных работах

ПОКАЗАТЕЛИ ДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА



БИЗНЕС-ШКОЛА

Название показателя	Формула для расчёта показателя	Экономический смысл
Коэффициент оборота по приёму ($K_{пр}$)	$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{\overline{Ч}}$	Характеризует долю принятых работников за период
Коэффициент оборота по выбытию ($K_{выб}$)	$K_{выб} = \frac{Ч_{выб}}{\overline{Ч}}$	Характеризует удельный вес выбывших за период работников
Коэффициент текучести кадров ($K_{тек}$)	$K_{тек} = \frac{Ч^*}{\overline{Ч}}$	Характеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинам. $Ч^*$ - количество уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины
Коэффициент постоянства кадров ($K_{пост}$)	$K_{пост} = \frac{Ч_{пост}}{\overline{Ч}}$	Характеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде (году, квартале)

МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ **ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ**:



БИЗНЕС-ШКОЛА

- Улучшение условий труда и его оплаты
- Совершенствование коммуникаций и обучения
- Проведение эффективной политики социальных (корпоративных) льгот
- Повышение степени привлекательности труда, выполняемых видов деятельности
- Постоянный анализ и корректировка кадровой политики и заработной платы

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

3. Производительность труда



БИЗНЕС-ШКОЛА

Производительность – количество продукции, произведенное в единицу рабочего времени, или затраты труда на единицу произведенной продукции

$$П_{тр} = \frac{Q}{Ч}$$

где, Q - объем производства
 $Ч$ - численность промышленно-производственного персонала

Показатели производительности

ВЫРАБОТКА

- количество продукции, произведенное в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного работника

$$V = \frac{Q}{T} \text{ или } V = \frac{Q}{ч}$$

T-затраты рабочего времени

ТРУДОЕМКОСТЬ

- затраты живого труда на производство единицы продукции

$$T_p = \frac{T}{Q}$$

Натуральный и стоимостной показатели производительности труда



БИЗНЕС-ШКОЛА

$$П_{Tr}(W) = \frac{Q}{Ч_{ср}}$$

$П_{Tr}$ – производительность труда;

Q – объем выпущенных изделий, выполненных работ (в натуральных показателях);

$Ч_{ср}$ – среднесписочная численность работающих за определенный период времени, чел.

$$П_{Tr}(W) = \frac{B}{Ч_{ср}}$$

$П_{Tr}$ – производительность труда;

B – выручка, руб.;

$Ч_{ср}$ – среднесписочная численность работающих за определенный период времени, чел.

КОЭФФИЦИЕНТ ОБСЛУЖИВАНИЯ (НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ПРИМЕНЯТСЯ В ЭНЕРГЕТИКЕ)



БИЗНЕС-ШКОЛА

$$K_{обс} = \frac{Q_{час}}{ч} \quad \text{или} \quad K_{обс} = \frac{E_{обс}}{ч}$$

$Q_{час}$ – часовая энергетическая производительность оборудования, кВт (МВт), Гкал/ч

$E_{обс}$ – количество единиц обслуживаемого энергетического оборудования

Факторы, влияющие на производительность труда



- Материально-технические
- Организационно-экономические
- Социально-психологические
- Естественные и общественные условия, в которых протекает труд

В электроэнергетике можно выделить:

- внедрение новой техники на электростанциях;
- экономически оправданное увеличение мощности основного оборудования;
- преимущественное развитие электрических сетей с высшими уровнями напряжения;
- автоматизация технологических процессов в основном энергетическом производстве и переход на качественно новый уровень автоматизации;
- совершенствование организации труда эксплуатационного, ремонтного и управленческого персонала;
- повышение квалификационного уровня персонала.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ДЛЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ ОЗНАЧАЕТ



БИЗНЕС-ШКОЛА

- рост валового внутреннего продукта, национального дохода;
- рост фонда накопления и фонда потребления;
- основу для расширенного воспроизводства;
- основу для повышения уровня жизни граждан страны и решения социальных проблем;
- основу для развития страны и роста экономического могущества государства.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА **ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ** ПОЗВОЛЯЕТ:



БИЗНЕС-ШКОЛА

- снизить затраты на производство и реализацию продукции;
- увеличить объем производства и реализации продукции, а следовательно, и рост прибыли;
- проводить политику по увеличению средней заработной платы;
- осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;
- повысить конкурентоспособность предприятия и продукции.

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

4. Заработная плата. Системы оплаты труда



БИЗНЕС-ШКОЛА

Заработная плата – денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем за выполненный работником труд

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы



ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



БИЗНЕС-ШКОЛА

- **Воспроизводственная** – обеспечение возможности воспроизводства рабочей силы
- **Стимулирующая** - направлена на повышение заинтересованности работников в развитии производства.
- **Социальная функция** - способствует реализации принципа социальной справедливости.
- **Учетная функция** характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства



Зарботная плата

ВИДЫ

Номинальная

начисленная и полученная
работником заработная
плата за определенный
период

Реальная

это количество товаров и
услуг, которые можно
приобрести за номинальную
заработную плату

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



БИЗНЕС-ШКОЛА

- Неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы
- Соответствие меры труда мере его оплаты
- Материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда
- Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы

СОСТАВ ОПЛАТЫ ТРУДА



БИЗНЕС-ШКОЛА

- заработная плата по тарифным ставкам и окладам, а также по сдельным расценкам;
- стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
- премии и вознаграждения;
- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, и др.

Системы оплаты труда

Тарифная система

совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий

Бестарифная система

↓
определение размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего рабочего коллектива

ЭЛЕМЕНТЫ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



БИЗНЕС-ШКОЛА

- **Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- **Оклад** (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- **Тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

ЭЛЕМЕНТЫ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



БИЗНЕС-ШКОЛА

- **Тарифный разряд** – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.
- **Квалификационный разряд** – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.
- **Тарификация работ** – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.
- **Надбавки и доплаты к тарифным ставкам** за отклонения от нормальных условий труда, в том числе за работу в сверхурочное время, в праздничные дни и т.п.
- **Районные коэффициенты** - нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и условий проживания (в пределах 1,15 - 2.0)

МРОТ



БИЗНЕС-ШКОЛА

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

С 1.01.2024 г. - **19 242 руб.** в месяц

СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



БИЗНЕС-ШКОЛА

Основная заработная плата - оплата труда работников по действующим на предприятии сдельным расценкам, должностным окладам

Дополнительная заработная плата – премии, поощрительные и прочие установленные законом выплаты за непроработанное время (оплата ежегодных и дополнительных отпусков, выходных пособий, льготных часов для подростков, простоев не по вине работника, единовременные, или разовые премии, вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет, материальная помощь)

Формы оплаты труда

Повременная

- заработная плата определяется в соответствии с квалификацией работника и количеством отработанного времени



Сдельная

оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг) по сдельным расценкам

$$P_{сд} = \frac{T_{ст} \cdot T_{см}}{N_{выр/см}} \text{ или } P_{сд} = \frac{T_{ст}}{N_{выр/ч}}$$

$T_{ст}$ - часовая тарифная ставка

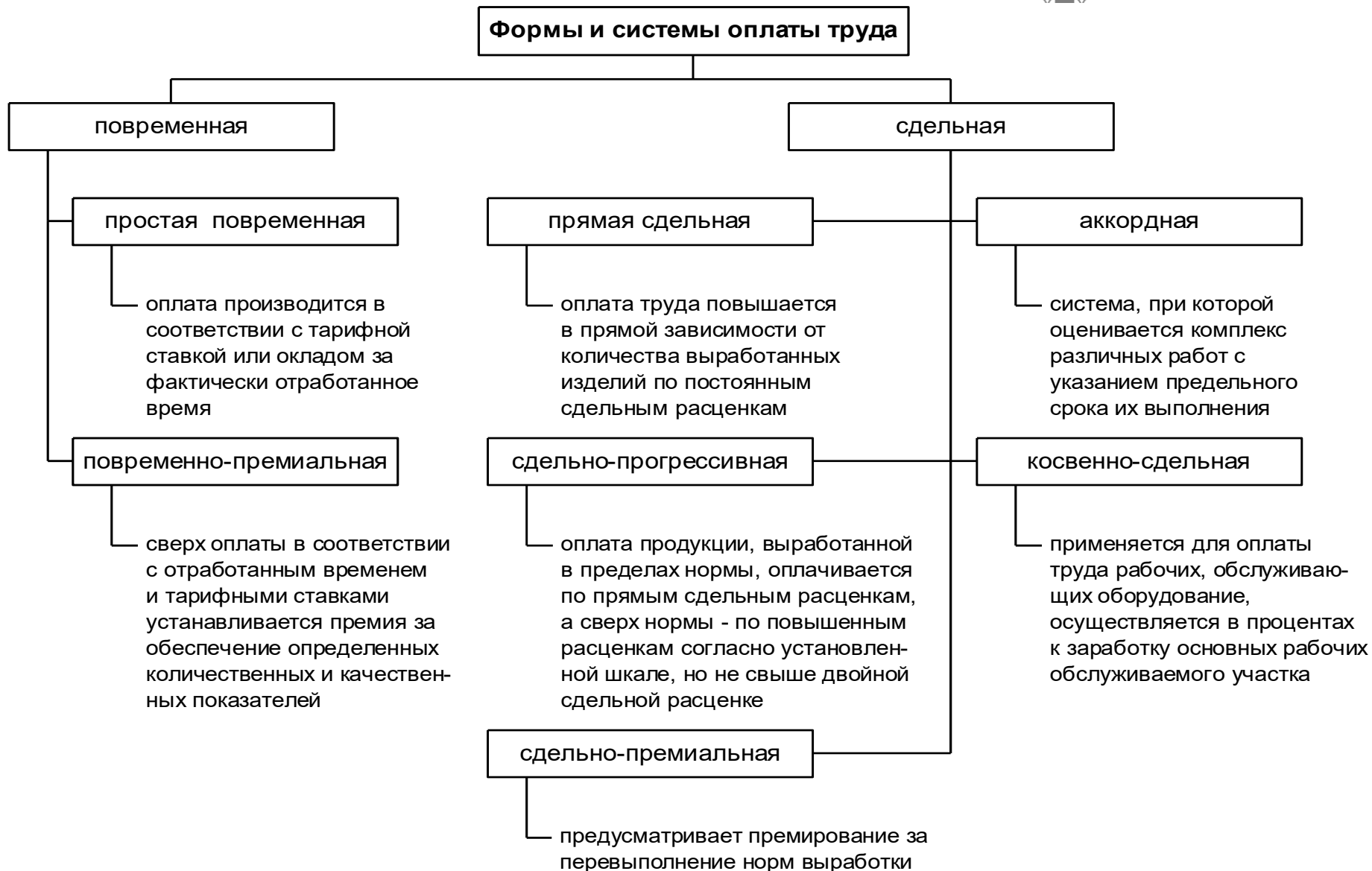
$T_{см}$ - продолжительность смены

$N_{выр}$ – норма выработки за час, смену ед. продукции

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



БИЗНЕС-ШКОЛА



НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



БИЗНЕС-ШКОЛА

- 1. Страховые взносы** – это обязательные отчисления по установленным законодательством РФ нормам в Социальный фонд России (СФР) от затрат на оплату труда работников (единый налоговый платеж). Их оплату осуществляет работодатель.
 - СФР– **30%**;
 - Взносы на травматизм – от 0,2 до 8,5 %
 - Единая предельная база – **2 225 000** рублей (если единая база превышена, то ставка страховых взносов **15,1%**)

**ДЛЯ ВСЕХ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО
БИЗНЕСА ДЕЙСТВУЕТ ЕДИНЫЙ ТАРИФ
СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ 15%**



БИЗНЕС-ШКОЛА

Выплаты сотруднику за месяц	Единый тариф
Меньше 19 242 руб.	30%
Больше 19 242 руб.	15%

ТАРИФЫ ВЗНОСОВ ИП



БИЗНЕС-ШКОЛА

- С дохода до 300 тысяч рублей необходимо заплатить 49 500 рубля.
- При превышении дохода в 300 тысяч рублей нужно дополнительно внести в бюджет 1% от суммы превышения.
- Максимальный платеж 2024 года – 277 571 руб.

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



БИЗНЕС-ШКОЛА

2. Зарплата работника облагается **НДФЛ**.

Ставки НДФЛ:

13% — если работник имеет статус налогового резидента;

15% — с 01.01.2021 по доходам, превышающим 5 млн руб. за год;

30% — если работник не имеет статуса резидента.



ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА



БИЗНЕС-ШКОЛА

ФОТ - это все расходы на заработную плату персонала, в том числе премии, надбавки, компенсации из любого источника финансирования.

От суммы **фонда** начисляются все предусмотренные законодательством выплаты: пенсионные отчисления, страховые взносы и т. д.

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА



БИЗНЕС-ШКОЛА

$$\text{ФОТ} = \text{ФЗП} \cdot (1 + R_{\text{пр}}) \cdot (1 + R_{\text{соц}}) + \text{ФЗП} \cdot (1 + R_{\text{пр}}) \cdot (1 + R_{\text{нс}})$$

ФЗП – тарифный фонд заработной платы

$R_{\text{пр}}$ - премиальный фонд

$R_{\text{соц}}$ – единый тариф страховых взносов (30%)

R - страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний
(от 0,2 до 8,5 %, в зависимости от класса профессионального риска и вида экономической деятельности)

Исходные данные.

- ❖ Фонд оплаты труда за месяц составил – 500 000 руб.
- ❖ Ставка НДФЛ – 13%
- ❖ Ставка отчислений в социальные фонды – 30%

Расчеты по заработной плате, НДФЛ и взносам в социальные фонды

Сумма начисленной заработной платы (фонд оплаты труда)	500 000
Ставка НДФЛ	13%
Сумма начисленного и удержанного из зарплаты НДФЛ	65 000
Сумма к оплате работникам	435 000
Сумма к оплате НДФЛ в бюджет	65 000
Ставка взносов в социальные фонды	30%
Сумма начисленных взносов в социальные фонды	150 000

РАСЧЕТ СРЕДНЕГО ДНЕВНОГО ЗАРАБОТКА



БИЗНЕС-ШКОЛА

Если расчетный период отработан полностью, применяется формула, приведенная в статье 139 ТК РФ:

Средний дневной заработок = заработок за расчетный период / 12 / среднемесячное число календарных дней (оно равно **29,3**)

Если расчетный период отработан не полностью, либо были исключаемые дни (больничные, отпуск и др.), применяется другая формула.

Средний дневной заработок = выплаты, которые включаются в расчет среднего заработка / (среднемесячное число календарных дней × количество полностью отработанных месяцев + число отработанных календарных дней в неполных месяцах)

число отработанных календарных дней в неполных месяцах = (Среднемесячное число календарных дней (**29,3**) / Количество календарных дней этого месяца) × Количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ФЗП)



БИЗНЕС-ШКОЛА

1. Товарооборот на рубль фонда заработной платы

$$T = \frac{\text{Выручка}}{\text{ФЗП}}$$

2. Прибыль на рубль фонда заработной платы:

$$\text{Пфот} = \frac{\text{Прибыль}}{\text{ФЗП}}$$



3. КОЭФФИЦИЕНТ ОПЕРЕЖЕНИЯ

Соотношение темпов роста производительности труда и фонда заработной платы в расчете на одного сотрудника

$$K_o = \frac{\text{темп роста производительности труда}}{\text{темп роста ФЗП на одного работника}}$$

K_o – коэффициент опережения

СРЕДНЯЯ НАЧИСЛЕННАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РФ, 2017-2023 ГГ.



БИЗНЕС-ШКОЛА

	2017	2020	2022	2023
Российская Федерация	39144	49274	63060,2	73830
Томская область	38388	45416	55902,5	64143,5
Кемеровская область	32642	42716	57853,7	66608,2
Тюменская область	63796	69703	87292,3	99406,1
г. Москва	73345	95314	113722,3	134022,8

Среднемесячная номинальная начисленная
заработная плата на одного работника по
полному кругу организаций, руб., 2022 г.



БИЗНЕС-ШКОЛА

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКОЙ ЭНЕРГИЕЙ, ГАЗОМ И ПАРОМ; КОНДИЦИОНИРОВАНИЕ ВОЗДУХА	64 936,8
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	64 936,8
Производство, передача и распределение электроэнергии	80 571
Производство электроэнергии	97 592,3
Передача электроэнергии и технологическое присоединение к распределительным электросетям	70 000,3
Распределение электроэнергии	92 801,2
Торговля электроэнергией	82 271,1

ВЫВОДЫ



- ✓ Трудовые ресурсы являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества подбора и эффективности использования которого во многом зависят результаты его производственной деятельности
- ✓ Главным показателем эффективности трудовых ресурсов является производительность труда.
- ✓ Основным источником роста производительности - заработная плата

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ



1. Что понимается под структурой кадров и каковы факторы, ее определяющие?
2. Чем отличается номинальная заработная плата от реальной?
3. Какие вы знаете формы и системы оплаты труда?
4. Почему на предприятии производительность труда должна опережать среднюю заработную плату?
5. Что такое «производительность труда»?
6. Какие вы знаете методы определения производительности труда на предприятии?
7. Какие факторы определяют рост выработки на предприятии?

ЗАДАНИЕ 1



БИЗНЕС-ШКОЛА

	Показатели	Условное обозначение	Июль
1	Произведено изделий, шт.	Q	3000
2	Отработано человеко-часов	T	600
3	Средняя выработка продукции на 1 человеко-час	B	$B = \frac{Q}{T}$
4	Трудоемкость единицы продукции, ч/шт.	Tr	$Tr = \frac{T}{Q}$

Определите выработку и трудоемкость

ЗАДАНИЕ 2



На предприятии за 6 месяцев было произведено 60 единиц техники. **Трудоемкость** производственного процесса составляет:

- 1) 3 дня
- 2) 10 дней
- 3) 40 дней
- 4) 60 дней

ЗАДАНИЕ 3



В каком случае предприятию выгодно использовать повременную форму оплаты труда

- 1) при растущих объемах производства
- 2) при стабильных объемах производства
- 3) при снижающихся объемах производства

ЗАДАНИЕ 4



Какая зависимость должна постоянно контролироваться на предприятии

- 1) соотношение количества работников оплачиваемых с применением сдельной и повременной системы оплаты труда
- 2) соотношение времени, затраченного работниками, оплачиваемыми по повременной форме, и количеством выпущенной продукции
- 3) соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда

ЗАДАЧА



Рассчитайте заработок рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда

Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей. Расценка за 1 деталь – 7,20 руб. Премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки.

ЗАДАЧА



Рассчитайте заработок рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда

Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей. Расценка за 1 деталь – 7,20 руб. Премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки.

Для определения размера премии нужно рассчитать процент превышения фактической выработки над плановой:

$$(460 - 400) / 400 * 100 = 15 \%$$

$$З/пл = Р * Вф + П$$

$$З/пл = 7,2 \cdot 460 + 7,2 \cdot 460 \cdot (15 \cdot 0,5 / 100) = 3\,560,4 \text{ руб.}$$

ЗАДАЧА

Бригада из 21 человека работала 23 рабочих дня, выпустив при этом 7500 тыс. деталей.

Бригадой была выполнена норма выработки на 102,5%.

В следующем отчетном периоде предусмотрено повышение производительности труда на 4% в результате улучшения организации трудового процесса.

Найти нормативную и фактическую трудоемкость деталей, дневную выработку следующего периода T

РЕШЕНИЕ



БИЗНЕС-ШКОЛА

Найдем **трудоемкость изготовления общего объема производства:**

тобщ= $21 * 23 = 483$ человеко-дней.

- Трудоемкость производства каждой детали :

тед= $483 / 7500 = 0,0644$ человеко-дней/деталь (фактическая трудоемкость).

- Рассчитаем дневную выработку:

$W1 = 7500 / 483 = 15,53$ деталей/человеко-дней

- Рассчитаем нормативную выработку по формуле:

$W_{норм} = 15,53 / 1,025 = 15,15$ деталей/человеко-дней

- Нормативная трудоемкость каждой детали составляет:

$t_{норм} = 1 / 15,15 = 0,066$ человеко-дней/деталь

- Учитывая, что производительность увеличится на 4%, рассчитаем **дневную выработку** следующего периода:

$W2 = 15,53 * 1,04 = 16,15$ деталей/человеко-дней.

Спасибо за внимание!