Содержание

Тема 1. Заработная плата – основной источник доходов работников и населения 3

Тема 2. Резервы роста производительности труда 18

**Тема 1. Заработная плата – основной источник доходов работников и населения.**

*Сущность заработной платы*

Эволюция сущностных характеристик заработной платы происходила по мере изменения общественных отношений. Как известно, заработная плата - категория историческая, появление и функционирование которой связано с возникновением и развитием капиталистического способа производства, основанного на наёмном труде. Сам наёмный труд есть отношение, возникающее между работником и собственником средств производства. Одна из сторон этого отношения реализуется в заработной плате, являющейся, по определению К.Маркса, превращённой формой стоимости и цены рабочей силы[[1]](#footnote-1).

Переход к социалистическим производственным отношениям в нашей стране сопровождался формированием нового представления о сущности заработной платы, основанного на её якобы коллективно-долевой природе. Основание для такого подхода дал сам К.Маркс, который писал в работе «Критика Готской программы», что при социализме «каждый отдельный производитель получает от общества за всеми вычетами ровно столько, сколько даёт ему. То, что он дал обществу, составляет его индивидуальный трудовой пай». По сути дела речь шла об исчезновении заработной платы как экономической категории, подмене этим термином совершенно иного распределительного механизма в системе социально-трудовых отношений.

Представление о заработной плате как категории, непосредственно отражающей распределительные отношения между работником и государством, долгие годы оставалось в нашей стране господствующим. В соответствии с ним заработная плата определялась как «выраженная в деньгах доля рабочих и служащих в фонде индивидуального потребления национального дохода, составляющая основную форму необходимого продукта и распределяемая в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда в общественном производстве»[[2]](#footnote-2). Такое определение заработной платы не раскрывало её экономической сущности, не определяло её минимальных размеров. Оно лишь указывало на источник формирования заработной платы (часть национального дохода, предназначенная для индивидуального потребления) и зависимость доли каждого работника в этом источнике от количества и качества его труда.

С некоторыми изменениями и дополнениями подобное представление о заработной плате продержалось до конца 80-х годов минувшего века. Так, подготовка и проведение в нашей стране хозяйственной реформы, начатой в 1965г., обусловили необходимость внесения коррективов в понимание сущности заработной платы, разработки новых теоретических положений в этой области. В частности, была разработана концепция, в соответствии с которой заработная плата как форма распределения по труду определяла отношения между работником и обществом не только прямо, непосредственно, но и через его деятельность на конкретном предприятии.

В наиболее завершённом виде эта концепция была сформулирована в работах Б.М. Сухаревского. Поскольку, писал он, рабочие и служащие социалистических государственных предприятий включаются в общественный процесс производства путём найма, представляющего особую форму трудовых отношений между работником и предприятием, постольку они находятся в отношениях с обществом не только непосредственно, но и через отношения с соответствующим предприятием, в связи с трудовым вкладом на данном предприятии. Поскольку в заработной плате выражены отношения между рабочими и служащими данного предприятия и всем обществом в целом как собственника средств производства, постольку заработная плата является долей в общенародном фонде потребления, и её границы должны быть определены относительно величины этого фонда. Так как заработная плата выражает непосредственные отношения рабочих и служащих с предприятием, на котором они работают, она составляет часть стоимости продукта, созданного на данном предприятии, и её границы должны быть определены относительно этой стоимости.

Отсюда следовал вывод о том, что в структуре заработной платы «необходимо выделить две части – одну, главную часть, гарантированную общенародным фондом потребления, другую – гарантированную доходом данного предприятия». По сути дела, выдвинутое положение явилось теоретическим обоснованием осуществлённого на практике разделения фонда оплаты труда на две части – фонд заработной платы и фонд материального поощрения.

Представление о заработной плате или том, что под ней подразумевалось, главным образом как об инструменте распределения предполагало, что в основе социально-трудовых отношений лежит равенство всех трудящихся по отношению к средствам производства и создаваемым в обществе благам. В реальной жизни такого равенства не существовало: действительным собственником всех средств производства являлось государство в лице его полномочных представителей - руководителей предприятий, регионов, министерств и ведомств, а труд основной массы работников являлся по существу наёмным. Поэтому приведённые выше и применявшиеся долгие годы определения заработной платы не были адекватными реально существовавшим отношениям. Кроме того, эти определения, отдавая приоритет распределительной функции заработной платы, оставляли в тени другие её функции.

Возрождение в России рыночных отношений, появление реального рынка труда обусловили необходимость переосмысления ставшего уже привычным представления о сущности заработной платы, поиска нового её определения, адекватного реально складывающимся в социально-трудовой сфере отношениям.

Так первые шаги реформирования заработной платы были связаны с попыткой противопоставить сложившемуся за долгие годы представлению о ней как, главным образом, о механизме распределения материальных и духовных благ представление о заработной плате как средстве воспроизводства рабочей силы. В разработанной коллективом специалистов Госкомтруда СССР «Концепции организации оплаты труда в условиях регулируемых рыночных отношений» подчёркивалось, что «одно из основных положений реформы - взгляд на сущность оплаты труда как на объём поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы». В соответствии с этим положением вскоре появилось и одно из первых в постсоветский период «рыночных» определений заработной платы, данное Р. Яковлевым: «Заработная плата в рыночной экономике представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы (способной обслуживать существующий технический базис производства), удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи».

Достоинством этого определения является то, что оно раскрывает экономическую сущность заработной платы, указывает на её связь со стоимостью и ценой специфического товара – рабочей силы. В то же время нельзя согласиться с отождествлением понятий заработная плата и цена рабочей силы. Заработная плата не совпадает с понятием цены рабочей силы ни количественно, ни по выполняемым ими функциям. *Цена рабочей силы* – это цена воспроизводства способности к труду, категория, характеризующая личное потребление работника и его семьи. Её величина формируется в сфере обращения рабочей силы под влиянием соотношения спроса и предложения на неё на рынке труда и находит своё воплощение в *ставке заработной платы*, о которой договариваются покупатель и продавец рабочей силы. *Заработная плата* формируется в сфере производства. Она связана с производительным потреблением рабочей силы, и её величина ставится в зависимость от количества, качества и результатов труда работника. Поэтому правильнее говорить о заработной плате как о *превращённой форме цены товара рабочая сила.*

В ряде источников утверждается, что «современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продаётся и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за него»[[3]](#footnote-3). Такие высказывания действительно имеют место, но с доказательствами подобной точки зрения дело обстоит совсем не просто. Тот факт, что труд как процесс не может быть предметом купли-продажи, в своё время убедительно доказал К. Маркс: «Для того чтобы быть проданным на рынке в качестве товара, труд во всяком случае должен существовать до этой продажи. Но если бы рабочий имел возможность дать своему труду самостоятельное существование, он продавал бы созданный трудом товар, а не труд». И далее: «Фактически на товарном рынке владельцу денег противостоит непосредственно не труд, а рабочий. То, что продаёт последний, есть его рабочая сила. Когда его труд действительно начинается, он перестаёт принадлежать ему и, следовательно, не может быть им продан».

Соглашаясь с аргументом о невозможности купли-продажи ещё не состоявшегося процесса труда, авторы рассматриваемой точки зрения утверждают, что речь идёт о «предстоящем труде» или об «услуге труда»[[4]](#footnote-4). Но услуги труда – это результаты труда, которые реализуются на рынке товаров и услуг, а не на рынке труда. Что же касается купли и продажи реального или предстоящего труда, если бы таковые были возможны, то следует разобраться, кто в этом процессе выступал бы его продавцом, а кто – покупателем.

Вдумаемся, кто в действительности предъявляет спрос на труд, ощущает потребность в труде, «покупает» право на труд – работодатели или население, ищущее работу? По нашему мнению, именно носители рабочей силы как способности к труду нуждаются в труде, трудовой деятельности для реализации своих способностей. Об этом свидетельствует и такое понятие как «спрос населения на труд». Работодатель покупает не труд, а способность людей к труду. Причём покупка этого специфического товара осуществляется тоже в специфической форме – в форме найма работников. А труд работодатель должен организовать сам, создав необходимые условия для соединения работников со средствами труда и эффективного использования их способностей.

С учётом высказанных выше соображений было предложено следующее определение: *заработная плата*в условиях рынка представляет собой превращённую форму цены рабочей силы, величина которой определяется стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, соотношением спроса и предложения на неё на рынке труда и результатами её (рабочей силы) производственного функционирования.

В учебной литературе используются и другие определения заработной платы, не раскрывающие её сущность, но характеризующие отдельные из выполняемых ею функций. Так заработная плата определяется как элемент дохода наёмного работника и один из элементов издержек производства, как часть дохода предпринимателя, расходуемая им для оплаты труда наёмных работников, как форма распределения фонда индивидуального потребления по количеству и качеству труда и т.п. Довольно широкое распространение получило представление о заработной плате как о некоем вознаграждении работника за его труд со стороны работодателя. Именно как «вознаграждение за труд» характеризуют заработную плату многие отечественные и зарубежные авторы. К сожалению, этот термин используется при определении заработной платы и в Трудовом кодексе Российской Федерации[[5]](#footnote-5).

*Функции заработной платы*

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в различных фазах общественного воспроизводства. Заработная плата – категория многофункциональная. Ей присущи разнообразные функции, основными из которых в условиях рыночной экономики являются: распределительная, воспроизводственная, стимулирующая, социальная, регулирующая (ресурсно-разместительная), функция формирования платёжеспособного спроса, ценообразующая.

Заработная плата является одним из инструментов распределения создаваемого общественного продукта наряду с прибылью, предпринимательским доходом, рентой, социальными трансфертами и т.п***.*** Её*распределительная функция*заключается в установлении доли работника в созданном продукте и отражении доли живого труда при распределении фонда потребления между наёмными работниками и собственниками средств производства.

*Воспроизводственная функция* заработной платы заключается в том, что её размеры должны обеспечивать воспроизводство рабочей силы определённого качественного уровня – удовлетворение потребностей самих работников и членов их семей. Следует отметить, что представления наёмных работников и работодателей о роли воспроизводственной функции заработной платы могут существенно различаться.

Наёмный работник, предлагая на рынке труда свою рабочую силу, рассчитывает на то, что ставка его заработной платы будет соответствовать «цене рабочей силы» и возместит все расходы на её воспроизводство. Последние включают в себя затраты на питание, одежду, жильё, культурно-бытовое и медицинское обслуживание, образование и профессиональную подготовку, трудоустройство, миграцию работников, их социальные потребности и др., охватывая *все фазы* воспроизводства рабочей силы – её производство, распределение, перераспределение и использование.

Работодатель, заинтересованный в минимизации издержек производства, стремится ограничить величину возмещения затрат рабочей силы только рамками непосредственного трудового процесса, т.е. одной фазы воспроизводства рабочей силы – её использования. Он рассматривает заработную плату не как инструмент воспроизводства рабочей силы, а как инструмент компенсации затрат труда, осуществлённых работником в процессе производства, как «цену труда».

В условиях рынка, где в основе заработной платы лежит цена рабочей силы, обеспечение её воспроизводственной функции означает, что размер заработной платы по определению не может быть меньше прожиточного минимума. В действительности же у нас в стране сложилась парадоксальная ситуация, когда утверждённый государством размер минимальной заработной платы во много раз меньше прожиточного минимума. В частности, в Самарской области в третьем квартале 2006 г. минимальный размер установленной государством оплаты труда (1100 руб. в месяц) составлял 26,7% бюджета прожиточного минимума, рассчитанного в среднем на одного трудоспособного жителя области. Ниже величины минимального потребительского бюджета была и средняя начисленная заработная плата. Всё это свидетельствует о том, что заработная плата в современной России не в полной мере выполняет свою воспроизводственную функцию.

Без повышения уровня заработной платы невозможна в полной мере реализация и её *стимулирующей функции*. Последняя предполагает установление зависимости размеров заработной платы от количества, качества и результатов труда работников и направлена на поощрение роста производства продукции, повышение её качества, квалификации работников, рационального использования всех видов ресурсов, закрепления кадров в организации. Стимулирующая функция заработной платы реализуется непосредственно в организации путём эффективного применения различных форм и систем оплаты труда, систем премирования, надбавок, доплат, дополнительных выплат и льгот и находит своё воплощение в дифференциации размеров оплаты по критериям качества и эффективности труда. Такая дифференциация противопоставляется уравнительному подходу к оплате труда, который оказы­вает дестимулирующее воздействие на работников, пре­пятствуя использованию их трудового и творческого по­тенциала.

Дифференциация зарплаты, призванная способствовать росту производительности и эффективности труда, должна восприниматься и работодателями, и работниками как справедливая и обоснованная. За равный труд, за одинаковую работу должна производиться и равная оплата. В обеспечении справедливости оплаты труда проявляется *социальная функция*заработной платы. Один из основоположников научной организации труда и управления Г. Эмерсон следующим образом характеризовал значение справедливости в организации оплаты труда: «Нет вопроса более трудного, чем вопрос о заработной плате, и нет области, которая больше нуждалась бы в справедливости. … Здесь мы имеем дело с самым опасным взрывчатым веществом, которому достаточно малейшей искры, малейшего сотрясения, чтобы опрокинуть и разрушить всю постройку»

Сложившаяся в настоящее время дифференциация (региональная, отраслевая, внутриотраслевая) в уровнях оплаты труда не может быть признана нормальной, она обостряет социальную напряжённость. Снижению этой напряжённости, сглаживанию неоправданных различий в размерах заработной платы должно способствовать дальнейшее развитие и совершенствование коллективно-договорного процесса. Система отраслевых, региональных и внутрифирменных соглашений и коллективных договоров должна обеспечить приемлемую для общества дифференциацию оплаты труда разной сложности и равную оплату за равный труд.

В рамках одной профессии труд одинаковой сложности и производительности на разных предприятиях и в организациях должен оплачиваться одинаково. Это обусловлено не только соображениями социальной справедливости, но и механизмом функционирования конкурентного рынка труда. Однако на современном этапе развития рыночных отношений не приходится рассчитывать на то, что принцип равной оплаты за равный труд будет реализовываться автоматически. Немаловажное значение имеет и *регулирующая* *(ресурсно-разместительная) функция* заработной платы. Находясь в зависимости от соотношения спроса и предложения на рабочую силу, заработная плата в свою очередь оказывает влияние на формирование конъюнктуры рынка труда, меняет направление потоков рабочей силы, во многом определяет структуру занятости.

В условиях, когда государственное регулирование в области размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наёмного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обусловливает перемещение работников с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей их потребности. Воздействие данной функции призвано обеспечивать перемещение работников в наиболее важные для общества сферы деятельности и наиболее эффективные отрасли и производства, удовлетворение потребностей организаций в кадрах определённого профессионально-квалификационного состава, привлечение работников на конкретные рабочие места с учётом потребностей производства и интересов самих работников.

*Функция формирования платёжеспособного спроса населения*, работающего по найму, тесно связана с воспроизводственной функцией и, на первый взгляд, не имеет самостоятельного значения.

Связь этих функций очевидна и бесспорна. Но очевидным является и то, что это – различные функции заработной платы и их разделение в качестве самостоятельных является целесообразным и оправданным. В отличие от воспроизводственной функции заработной платы, направленной на обеспечение работников и их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений и тем самым – на формирование и функционирование *рынка труда*, формирование платёжеспособного спроса населения является важным условием функционирования *рынка товаров и услуг.*

Ключевым фактором рыночного спроса на товары и услуги является размер доходов потребителей. Для наёмных работников основным. А порой и единственным источником дохода является заработная плата. Если её уровень недостаточен, значительная часть потребностей трудящегося населения остаётся неудовлетворённой в силу невозможности оплатить (купить) те или иные товары и услуги. Снижение платёжеспособного спроса по сравнению с реальными потребностями (реальным спросом) ведёт к сокращению производства многих видов товаров и услуг или к значительному снижению их качества.

Следует обратить внимание и на ещё одно различие между рассматриваемыми функциями. Воспроизводство рабочей силы может осуществляться не только за счёт денежных, но и неденежных доходов – всевозможных льгот, бесплатных услуг, питания, продуктовых и вещевых пайков и т.п. Выполняя воспроизводственную функцию, эти неденежные доходы части населения сокращают его платёжеспособный спрос на рынке товаров и услуг, сужают сферу и нарушают механизм его нормального функционирования. Достаточная по своим размерам и регулярно выплачиваемая наёмным работникам заработная плата является важным условием формирования платёжеспособного потребительского спроса и нормального функционирования рынка товаров и услуг.

Являясь частью издержек производства, заработная плата оказывает влияние на формирование стоимости и цены производимых товаров и услуг и в этой связи выполняет ещё одну *функцию* - *ценообразующую.* Ценообразующая и воспроизводственная функции находятся в диалектическом противоречии: если как основной источник доходов наёмных работников заработная плата стремится к росту, то как часть производственных расходов работодателя она имеет тенденцию к сокращению. Контроль за тем, чтобы заработная плата не опускалась ниже минимально допустимого уровня и могла выполнять воспроизводственную функцию, должно осуществлять государство.

*Содержание и основные принципы организации оплаты труда*

Для полного и эффективного осуществления заработной платой своих функций необходим специальный механизм, называемый организацией оплаты труда. О*плата труда* – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. *Заработная плата* – это сами выплаты работникам за их труд. Именно система отношений, связанных с оценкой труда и его результатов, определением размеров и порядка выплаты заработной платы, нуждается в организации.

Под *организацией оплаты труда* *(организацией заработной платы)* понимается совокупность действующих в обществе и в отдельной организации методов, норм, правил, обеспечивающих реализацию функций заработной платы и устанавливающих взаимосвязь между её размерами и трудом работника (его качеством, количеством, результатами).

Различают два уровня организации оплаты труда – уровень общества (страны, региона) и уровень отдельной организации (предприятия, учреждения, фирмы).

*Механизм рыночной организации оплаты труда на уровне общества (региона)* включает в себя следующие элементы:

* многоуровневую *коллективно-договорную систему*, позволяющую с достаточной полнотой определить и согласовать интересы всех участников переговоров при установлении условий оплаты труда;
* *систему обеспечения минимальных гарантий* в области оплаты труда и защиты заработной платы от негативных явлений рыночной экономики:
* *налоговую систему* регулирования оплаты труда в составе индивидуальных доходов и (в отдельных случаях) в составе издержек работодателя на рабочую силу;
* *информационную систему*об уровне и динамике заработной платы и других издержках работодателя на рабочую силу, дающую реальную картину о заработной плате как превращённой форме цены рабочей силы.

Функционирование этого механизма должно обеспечивать государство в тесном сотрудничестве с представительными органами работодателей и наёмных работников, используя *законодательные, экономические, административные* и *согласительные* методы.

*Организация оплаты труда на предприятии* в рыночных условиях призвана обеспечивать решение двуединой *задачи*:

- гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

- обеспечить работодателю (независимо от того, кто выступает в качестве такового – государство, акционерное общество, частное лицо, кооператив или кто-либо другой) достижение в процессе производства такого результата, который бы позволил ему (после реализации продукции на рынке товаров) возместить затраты и получить прибыль.

Тем самым через организацию оплаты труда достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнёрства между двумя движущими силами рыночной экономики[[6]](#footnote-6).

Организация оплаты труда на отдельных предприятиях может строиться с использованием различных её моделей. Наибольшее распространение получили две модели. Первая - *традиционная*, основанная на использовании тарифной системы и предусматривающая гарантированную часть заработной платы в виде тарифных ставок и окладов. Вторая - *бестарифная*, не предусматривающая гарантированной части заработка и основанная на распределении заработанного коллективом фонда заработной платы между работниками с помощью системы коэффициентов.

Основными элементами традиционной модели организации оплаты труда являются: тарифное регулирование заработной платы, нормирование труда, формы и системы оплаты труда.

*Тарифное регулирование заработной платы* имеет целью установление абсолютных размеров и соотношений в уровнях оплаты труда с учётом различий в его *качестве* (сложности, интенсивности, условиях).

*Нормирование труда* – это механизм установления научно обоснованных затрат труда и его результатов: норм времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированных заданий. Эти нормы устанавливают количественную меру труда, сравнение с которой позволяет учесть *количество труда*, индивидуальный вклад каждого работника в общие результаты.

*Формы и системы оплаты труда* – это механизм установления размера заработной платы в зависимости от количественного результата и качества труда работника.

Рациональная организация оплаты труда предполагает соблюдение её принципов. *Принципы организации оплаты труда* – это основные исходные положения, обусловленные действием экономических и других законов общественной жизни и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

Основными принципами организации оплаты труда являются:

* оплата по количеству, качеству и результатам труда;
* равная оплата за равный труд;
* дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности организации, недопустимость уравнительности в оплате труда;
* неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы;
* обеспечение опережающих темпов роста производительности труда и эффективности производства по сравнению с темпами роста заработной платы;
* сочетание широкой самостоятельности предприятий в области оплаты труда с государственным регулированием заработной платы.

**Тема 2. Резервы роста производительности труда**

*Резервы роста производительности труда* это реально существующие, но ещё неиспользованные возможности повышения производительности труда за счёт более полного воздействия факторов и использования имеющихся ресурсов.

Классификация резервов роста производительности труда может осуществляться по различным признакам.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на народнохозяйственные (общегосударственные), отраслевые, межотраслевые, региональные (территориальные), внутрипроизводственные.

*Народнохозяйственные* резервы оказывают влияние на рост производительности труда во всей экономике. Решения об их использовании принимаются на общегосударственном уровне. Это резервы, связанные с размещением предприятий, изменением отраслевой структуры народного хозяйства, рациональным использованием занятого населения и др.

К *отраслевым* относятся резервы, использование которых повышает производительность труда работников отрасли в целом. Это специализация предприятий, концентрация и комбинирование производства, совершенствование техники и технологии и т.д.

*Межотраслевые* резервы связаны с возможностью улучшения взаимодействия предприятий разных отраслей, укрепления их договорной дисциплины.

*Территориальные* резервы - это возможности лучшего использования производительных сил данной территории (региона, муниципального образования).

Особое значение имеют *внутрипроизводственные* резервы, которые образуются, выявляются и используются непосредственно на предприятиях.

По направлениям использования внутрипроизводственные резервы делятся на две основные группы: *резервы снижения трудоёмкости* продукции (работ, услуг) и *резервы лучшего использования рабочего времени*. Эти две группы резервов вытекают из связи, существующей между производительностью труда, трудоёмкостью продукции и временем работы. Так показатель выработки продукции в расчёте на одного работника промышленно-производственного персонала предприятия (Вппп) может быть представлена как частное от деления фонда рабочего времени одного работника (Фвппп) за соответствующий период (месяц, квартал, год) на полную трудоёмкость единицы продукции (tп):

Фвппп

Вппп= --------- .

tп

Например, если полезный фонд рабочего времени одного работника предприятия в течение года составляет в среднем 1860 часов, а полная трудоёмкость изделия – 2 чел.-ч., то среднегодовая выработка в расчёте на одного работника составит 930 изделий.

Из приведённого соотношения видно, что выработка будет тем большей, чем большим будет фонд полезно использованного рабочего времени каждого работника и чем меньшей будет полная трудоёмкость каждой единицы продукции.

В тех случаях, когда на предприятии учитывается и планируется лишь технологическая (т.е. отражающая затраты труда только основных производственных рабочих) трудоёмкость продукции, выработка в расчёте на одного работника примет вид:

Фвор

Вппп= --------- \* dор ,

tт

где dор – удельный вес основных рабочих в общей численности работников, tт  - технологическая трудоёмкость изделия, Фвор – полезный фонд времени одного основного рабочего.

В этом случае можно говорить о трёх группах резервов – снижении технологической трудоёмкости, лучшем использовании рабочего времени и улучшении структуры кадров, т.е. повышении доли основных рабочих в общей численности работающих на предприятии.

#### Источниками возникновения резервов снижения трудоёмкости могут быть: плохое использование имеющегося оборудования, применение устаревшей техники и технологии, неудачная конструкция производимой продукции, недостатки в организации труда, производства и управления, низкая квалификация работников или её неэффективное использование.

#### По времени использования резервы снижения трудоёмкости делятся на *текущие* и *перспективные.* Первые могут быть реализованы в течение текущего календарного периода (месяца, квартала, года) без существенных изменений технологического процесса и дополнительных капитальных вложений, вторые – требуют перестройки производства, изменения технологии, установки более совершенного оборудования, дополнительных инвестиций и значительного времени подготовку и осуществление необходимых мероприятий.

###### Источниками резервов лучшего использования рабочего времени могут служить производственные потери рабочего времени и непроизводительные затраты труда. Эти потери и непроизводительные затраты труда могут возникать как по вине работников (низкая квалификация, недисциплинированность), так и в результате недостатков в системе обеспечения производства, его управления и организации.

###### Для выявления резервов роста производительности труда и определения их величины используются балансовый и аналитический методы.

###### *Балансовый метод* носит укрупненный характер. Он основывается на сопоставлении возможного для использования на предприятии фонда рабочего времени (определённого на основе балансового расчёта) с фактическими затратами рабочего времени и затратами, необходимыми для выпуска такого же количества аналогичной продукции в условиях использования прогрессивной техники, технологии и организации производства.

*Аналитический метод* предполагает изучение процесса труда и его результатов по отдельным составляющим. Элементами аналитического метода являются:

- *сравнительный анализ*, в ходе которого фактические значения производительности труда и связанных с ней показателей сравниваются с плановыми и базисными, определяются размеры и выясняются причины отклонений;

- *сопоставительный анализ*, в ходе которого показатели работы предприятия сопоставляются со среднеотраслевыми, а так же аналогичными показателями родственных предприятий:

- *структурный анализ*, предполагающий изучение структуры кадров, структуры трудоёмкости продукции, структуры затрат и потерь рабочего времени и т.п.;

- *функционально-трудовой анализ*, сочетающий в себе изучение необходимости, полезности тех или иных функций, операций, видов работ и анализ рациональности их выполнения;

- *факторный анализ*, изучающий с помощью экономико-математических методов и моделей влияние отдельных факторов на возникновение и величину резервов роста производительности труда.

Анализ резервов роста производительности труда должен носить комплексный характер. Комплексность предполагает изучение всей совокупности источников возможного роста производительности труда; изучение и всесторонний анализ затрат труда всех категорий персонала во всех звеньях производства; широкое привлечение к выявлению и использованию резервов всех работников предприятия.

Величина резервов роста (прироста) производительности туда рассчитывается на основании функциональной связи последней с трудоёмкостью продукции, использованием рабочего времени и структурой персонала. При этом в расчётах могут использоваться как абсолютные (нормо-часы, человеко-часы, человеко-дни, численность работников), так и относительные (%) значения резервов.

Одним из наиболее распространённых является метод количественной оценки резервов роста производительности труда, основанный на определении расчётной экономии численности работников в результате использования имеющихся на предприятии резервов[[7]](#footnote-7). Метод экономии численности широко используется и при планировании производительности труда по факторам.

Задача

Используя данные таблицы определите следующие показатели:

1. Технологическую трудоемкость производственной программы;
2. Численность основных рабочих;
3. Уровень производительности труда одного работника промышленно-производственного персонала;
4. Дневную заработную плату рабочего.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Единицы измерения** | |
| 1. Производство изделий | шт. |  |
| А | шт. | 1800 |
| Б | шт. |  |
| В | шт. | 24000 |
| 1. Технологическая трудоемкость производства ед. продукции | норм-час |  |
| А | норм-час | 9.5 |
| Б | норм-час |  |
| В | норм-час | 17.3 |
| 1. Годовой фонд времени одного рабочего | час | 1780 |
| 1. Средний % выполнения норм по предпритию | % | 117 |
| 1. Объем валовой продукции за год | тыс. руб | 56800 |
| 1. Численность работников промышленн-производственного персонала | чел. | 470 |
| 1. Дневная норма выработки одного рабочего | шт. | 18 |
| 1. Фактически изготовлено за день рабочим | шт. | 26 |
| 1. Часовая тарифная ставка | руб. | 7.8 |
| 1. Продолжительность смены | час | 8.0 |
| 1. Система оплаты труда |  | Сдельно-прогрессивная |
| 1. Коэффициент увеличения сдельной расценки | к-т | 1.5 |

Решение:

Список использованной литературы

1. Вайсбурд В.А. Экономика труда: Учебное пособие. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. универс., 2007.
2. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда. – М.: Издательство «МИК»,2000.
3. Труд и заработная плата в СССР. Словарь-справочник. М.,1989.
4. Экономика труда. Учебник под ред. Г.Р.Погосяна и Л.И.Жукова. М.,1991
5. Экономика труда: Учебник / Под ред. Проф.П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002.
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.

1. К.Маркс и Ф.Энгельс. Соч. Иэд.2-е.,т.23,с.549. [↑](#footnote-ref-1)
2. Труд и заработная плата в СССР. Словарь-справочник. М.,1989, с.83; Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. М.,1972, т.1, с.493; Экономика труда. Учебник под ред. Г.Р.Погосяна и Л.И.Жукова. М.,1991, с.91 и др. [↑](#footnote-ref-2)
3. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. Пособие. – М.: Изд-во «МИК», 1997. С. 51; Экономика труда: Учебник / Под ред. Проф.П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. С. 93. [↑](#footnote-ref-3)
4. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996 С.10. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 129. [↑](#footnote-ref-5)
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. - М.,1996. С. 497. [↑](#footnote-ref-6)
7. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (объединениях). Методические рекомендации НИИ труда. – М.: Экономика, 1990. [↑](#footnote-ref-7)