

ТЕМА: ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Персонал организации, его характеристика и классификация

Функционирование любой организации невозможно без самого важного и ценного ресурса, которым являются ее работники. От качества подбора персонала и эффективности использования его труда во многом зависят конечные результаты деятельности организации в целом. На уровне отдельной организации вместо понятия «трудовые ресурсы», как правило, используются термины «кадры» или «персонал», т.е. совокупность физических лиц, состоящих с организацией как с юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором.

В зависимости от характера и сложности выполнения работ весь персонал группируется по профессии, специальности, квалификации.

Профессия — определенный вид деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, позволяющих выполнять определенный вид работы.

Специальность — комплекс определенных знаний в рамках той или иной профессии.

Квалификация — степень и уровень подготовки работника.

В зависимости от выполняемых функций персонал может подразделяться на следующие категории (в соответствии с Общероссийским классификатором профессий): рабочие; руководители; специалисты; другие служащие.

Рабочие — это работники, непосредственно занятые в производстве материальных ценностей, а также занятые обслуживанием этого производства и оказанием материальных услуг.

К **руководителям** относят работников, занимающих должности руководителей организаций, их структурных подразделений.

В группу **специалистов** включают работников, выполняющих инженерно-технические, экономические и другие подобные работы. К **другим служащим** относят работников, осуществляющих подготовку и оформление документации, а также учет, контроль, хозяйственное обслуживание и другие операции.

В практике учета и планирования персонала в организациях различают явочный, списочный и среднесписочный составы.

Явочная численность — число работников, явившихся на работу и приступивших к ней на определенную дату.

Явочный состав показывает минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения заданий в установленные сроки.

Списочная численность — число работников, принятых на постоянную, сезонную и временную работу на определенную дату. Данная величина очень динамична в течение определенного времени, поэтому для расчета различных показателей деятельности организации используют среднесписочную численность.

Среднесписочная численность работников за отчетный месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца. При этом численность работников за выходной или праздничный день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. *Среднесписочная численность работников за квартал* определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы организации в квартале и деления полученной суммы на 3. *Среднесписочная численность за год* — путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12.

Персонал организации не остается неизменным (одних принимают на работу, другие увольняются по разным причинам), поэтому полезно изучать движение персонала, поскольку оно предназначено для приведения в равновесие потребности в персонале относительно замещения вакантных рабочих мест и потребности в труде соответствующего качества. Для характеристики движения работников в организациях используется система показателей:

коэффициенты оборота кадров (по приему, выбытию, общий) и коэффициент постоянства кадров.

2. Организация и нормирование труда

Организация труда предполагает практику построения различных элементов рабочего процесса, их взаимную увязку и адаптацию к условиям данной организации. Организация труда призвана решать следующие взаимосвязанные задачи:

- *экономические* направлены на достижение высокого уровня производительности труда за счет улучшения использования живого труда и вещественных элементов производства (орудий труда и предметов труда);
- *психофизиологические* состоят в обеспечении благоприятных условий для нормального функционирования и воспроизводства рабочей силы, для сохранения здоровья и работоспособности персонала;
- *социальные* заключаются в создании условий для всемерного повышения степени содержательности и привлекательности труда.

Важнейшими элементами организации труда являются его разделение и кооперация.

Разделение труда — это объективный экономический процесс обособления различных видов трудовой деятельности и закрепления их за определенными группами людей. Проектируя рациональные формы разделения труда, следует учитывать границы этого разделения: техническая связана с техническими возможностями производства; экономическая определяется рациональным использованием фонда совокупного рабочего времени и длительностью производственного цикла; физиологическая обусловлена возникновением утомляемости организма при дробном разделении трудового процесса; социальная предусматривает решение вопросов удовлетворенности работника своей деятельностью и, соответственно, повышения содержательности труда. Для конкретной организации важно найти наилучший вариант, т.е. оптимальный уровень разделения труда, учитывая данные границы.

Кооперация труда выражается в производственной связи частичных процессов труда и отдельных исполнителей в едином процессе. Важнейшей задачей кооперации труда является максимальная согласованность во времени работы отдельных исполнителей и их групп. Значит, должны быть согласованы как коллективные, так и индивидуальные производственные задания, соблюдаться календарный и технологический режимы работы, обеспечиваться рациональная загрузка оборудования и работников.

Следующим обязательным элементом организации труда является расстановка кадров, т.е. распределение персонала по различным участкам и рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда.

Основные задачи расстановки кадров — это сокращение длительности производственного цикла путем совмещения функций и обеспечение рационального использования работников во времени в соответствии с профессией, квалификацией и способностями.

Принципы расстановки кадров:

- осуществление расстановки кадров на основе качественного профессионального отбора;
- использование кадров в соответствии с их профессией, специальностью и квалификацией;
- возможность учета на каждом рабочем месте количественных и качественных результатов работы (должны быть разработаны и максимально использованы должностные инструкции);
- полная и равномерная загрузка работников во всех подразделениях организации;
- обеспечение необходимой взаимозаменяемости работников.

В связи с этим огромное значение приобретает нормирование труда, которое особенно актуально для организаций реального сектора экономики.

Нормирование труда — определение необходимых затрат и результатов труда, а также установление соотношений между численностью работников различных категорий и количеством рабочих мест.

Система нормирования труда включает:

- выбор методов и способов установления меры (нормы) труда для работников различных категорий и групп при выполнении ими тех или иных видов работ (функций);
- определение порядка внедрения установленных норм труда применительно к конкретным производственным условиям, рабочему месту;
- организацию анализа, замены и пересмотра норм трудовых затрат на базе оценки уровня их напряженности, прогрессивности и других качественных показателей;
- создание системы показателей, обеспечивающих управление нормированием труда, а также соответствующей документации, необходимой при решении задач нормирования в целом.

Различают *несколько видов норм труда*.

Норма времени — это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях. Норма времени рассчитывается по формуле:

$$H_{вр} = t_{оп} + t_{обс} + t_{от} + t_{п-з}.$$

где $H_{вр}$ — установленная норма времени на единицу продукции (работ), $t_{обс}$ — время обслуживания рабочего места, $t_{от}$ — время на отдых, $t_{п-з}$ — подготовительно-заключительное время, $t_{оп}$ — оперативное время, которое рассчитывается по формуле:

$$t_{оп} = t_o + t_{вс},$$

где t_o — основное время, $t_{вс}$ — вспомогательное время.

Норма выработки — это установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях. Норма выработки вычисляется по формуле:

$$H_{выр} = T_d / H_{вр},$$

где T_d — действительный фонд рабочего времени.

Норма численности — это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ в определенных организационно-технических условиях.

Норма управляемости — число работников, непосредственно подчиненных одному линейному руководителю, при котором трудоемкость выполняемых руководителем функций равна или приближается к продолжительности его фонда рабочего времени (например, 8 часов в день, 40 часов в неделю и т.п.), а эффективность управленческого труда наибольшая.

И, наконец, при организации труда очень важно осуществление подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, которая подразумевает поддержание постоянного соответствия между уровнем квалификации работников и потребностями производства. Организация труда на предприятии ведет к созданию трудового коллектива.

Трудовой коллектив организации — все работники, участвующие своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора. Обычно выделяют функционально-производственную структуру трудового коллектива (определяется организационной структурой и складывается из функциональных групп работников — рабочие, специалисты и др.); профессионально-квалификационную структуру; демографическую структуру (по полу, возрасту). Очень важно правильно сформировать группы внутри коллектива, создать сплоченный трудовой коллектив. Каковы же факторы сплоченности трудового коллектива? Прежде всего, это экономические факторы, связанные с организацией стимулирования труда, согласованием экономических интересов работников и групп с экономическими интересами организации в целом. Затем — социально организационные факторы, связанные с особенностями коммуникаций в трудовом коллективе; к ним также можно отнести

организационную культуру и социально-психологический климат в коллективе, стиль руководства. Потом идут психологические факторы, означающие совместимость членов коллектива. И, наконец, организационно-технические факторы, характеризующие уровень организации и управления технологическими и трудовыми процессами.

Особенно важно создать и поддерживать благоприятные для коллектива условия труда на производстве.

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность

и здоровье человека. Выделяют такие факторы, как: санитарно-гигиенические условия (шум, освещенность, вибрация, уровень радиации, загазованности и проч.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве; психофизиологические (размеры нагрузки на нервную систему, двигательный аппарат и проч.); условия безопасности труда и профессиональные риски; эстетические условия; социально-психологические условия (конфликтность, сплоченность, стиль руководства, психологическая совместимость членов коллектива и проч.).

Можно сформулировать *основные рекомендации* для формирования работоспособных коллективов (групп):

1) определить численность персонала, соответствующую задачам, которые перед ним ставятся;

2) рассчитать норму управляемости для руководителей, т.е. количество работников, подчиненных одному руководителю;

3) создать комфортные условия труда и нормальный психологический климат в коллективе (т.е. сплоченный, с нормальным уровнем деловой конфликтности, исключающий межличностные конфликты);

4) правильно осуществить расстановку работников по рабочим местам и поставит!» задачи, которые они должны решить;

5) грамотно разработать понятную работникам систему мотивации труда;

6) создать действенную систему повышения квалификации персонала, продвижения работников по служебной лестнице.

Эти проблемы могут быть решены в рамках кадровой политики организации.

Кадровая политика — это соответствующая концепция развития организации, которая устанавливает положения и правила работы с персоналом. *Цель кадровой политики* — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава персонала, а также его развитие в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда. Формирование кадровой политики предполагает: разработку общих целей и принципов кадровой политики, определение приоритетов; планирование потребности в персонале, формирование структуры и штата; формирование информационной составляющей; разработку финансовой политики; создание политики развития персонала; подготовку системы оценки результатов.

3. Оценка эффективности труда персонала

Эффективность, результативность затрат труда характеризуется таким показателем, как производительность труда. Он рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость. Это основной показатель экономической эффективности производства, отрасли и каждой организации. Анализ производительности труда позволяет определить эффективность использования персонала и рабочего времени.

Выработка — это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника за определенный период. Выработка рассчитывается по **формуле**:

$$B = \text{ОП} / P_v \text{ или } B = \text{ОП} / Ч_{\text{ср}},$$

где В — выработка; ОП — объем произведенной продукции за период; Р_в — затраты рабочего времени на производство этой продукции; Ч_{ср} — среднесписочная численность работников.

Существуют четыре метода определения выработки:

1) *натуральный* — объем произведенной продукции рассчитывается в натуральных единицах (метрах, килограммах, штуках и т.п.) на одного работника;

2) *условно-натуральный* — объем произведенной продукции в условно-натуральных единицах на одного работника. Данный метод применим, когда выпускается однородная продукция. Например, молочный комбинат выпускает молоко, творог, сметану, кефир и пр. Базовым продуктом считается молоко, а остальные виды продукции пересчитываются в условных единицах;

3) *трудовой* — объем затрат труда на одного работника в трудовых единицах (чел-часах, чел-днях);

4) *стоимостной* — объем произведенной продукции на одного работника в денежных единицах (руб.).

Трудоемкость продукции — это затраты времени на производство единицы продукции. Трудоемкость продукции (трудоемкость работ) определяется по **формуле**

$$ТР = Р_v / ОП.$$

Различают следующие трудовые затраты в зависимости от их состава: технологическую трудоемкость (затраты труда основных рабочих); трудоемкость обслуживания производства (затраты труда вспомогательных рабочих); производственную трудоемкость (затраты труда всех рабочих, т.е. основных и вспомогательных); трудоемкость управления производством (затраты труда руководителей, специалистов); полная трудоемкость (затраты труда всего промышленно-производственного персонала).

Производительность труда — показатель динамичный, он постоянно меняется под воздействием множества условий и факторов. Одни из них способствуют повышению производительности труда, другие могут вызывать ее снижение.

Факторы роста производительности труда — движущие силы или причины, под воздействием которых изменяется производительность труда. Рассматривая факторы на уровне отдельной организации, выделяют внешние и внутренние.

К **внешним факторам** следует отнести: структурные сдвиги в производстве, в том числе изменения номенклатуры, ассортимента и объема продукции (работ, услуг), связанные с колебаниями спроса и предложения на рынке; социально-экономические условия в обществе и регионе; уровень кооперации с другими организациями; надежность материально технического снабжения; природные условия и др.

Внутренние факторы, зависящие от коллектива организации и ее руководства, включают технический уровень и эффективность применяемой технологии; организацию труда и производства; улучшение структуры кадров; действенность применяемых систем стимулирования; обучение персонала и повышение их квалификации; совершенствование структуры управления и др.

Резервы роста производительности труда — это такие возможности экономии труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не использованы. Для многих организаций расходы, связанные с использованием трудовых ресурсов, составляют значительную часть всех затрат на производство. И от того, насколько полно и рационально используются эти ресурсы, зависит эффективность работы, уровень многих технико-экономических показателей организации.

Оценка результатов работы персонала организации на практике часто осуществляется с помощью аттестации. Система аттестации играет положительную роль, поскольку позволяет оценить сильные и слабые стороны коллектива и каждого его члена, определить проблемы и задачи на будущее.

4. Оплата труда

Оплата труда — трудовое вознаграждение в денежной форме (в виде заработной платы, премий, доплат, надбавок), получаемых работником вследствие его участия в процессе труда.

Организация оплаты труда основывается на следующих принципах:

- принцип материальной заинтересованности;
- принцип оплаты по затратам и результатам;
- принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы;
- принцип максимальной самостоятельности организаций различных форм собственности в решении вопросов оплаты труда;
- принцип соответствия оплаты труда, государственной регламентации размеров минимальной заработной платы (МРОТ) в соответствии с российским законодательством;
- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства.

Связь оплаты труда работников с результатами их труда обеспечивается с помощью форм и систем заработной платы.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 Трудового кодекса РФ). **Формы и системы заработной платы** — это механизм установления размера заработка в зависимости от количественного результата и качества труда (т.е. его сложности, интенсивности, условий). Существуют две формы заработной платы: *сдельная и повременная*.

При *сдельной форме* заработок работника определяется за каждую единицу произведенной продукции или выполненной работы:

$$З_{сд} = Р_{ед} \cdot ОП,$$

где $З_{сд}$ — сдельный заработок; $Р_{ед}$ — расценка за единицу каждого вида продукции (работ); ОП — фактический объем продукции (работ) по каждому виду.

Сдельная расценка может исчисляться двумя методами:

$$Р_{ед} = СТ \cdot Н_{вр} \text{ или } Р_{ед} = СТ / Н_{выр},$$

где СТ — ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы; $Н_{вр}$ — норма времени; $Н_{выр}$ — норма выработки.

В рамках сдельной формы оплаты труда выделяют ряд систем: *прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, косвенная сдельная, сдельно прогрессивная*.

При *прямой сдельной системе* оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от количества изготовленных изделий установленного качества.

По *сдельно-премиальным системам* рабочим сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение конкретных количественных и качественных показателей, которые устанавливаются самой организацией:

$$З_{сдпрем} = З_{сд} + \text{Премия}.$$

При *аккордной оплате труда* сдельная расценка устанавливается не на отдельную производственную операцию, а на весь объем работ (аккордное задание). Данная система призвана стимулировать сокращение срока выполнения производственного задания. Однако она требует дополнительных мер по контролю за качеством выпускаемой продукции (работ, услуг). Разновидностью аккордной системы является коллективная (бригадная) сдельная оплата труда, которая предусматривает начисление заработка по результатам труда сразу всему коллективу с последующим распределением между его членами (по отработанному времени и квалификации, коэффициентам трудового участия и пр.).

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется для оплаты труда рабочих, непосредственно не занятых выпуском продукции, но от успешной работы которых зависит увеличение выработки рабочих участка или цеха (она применяется обычно для вспомогательных рабочих). Общий заработок рассчитывается либо путем умножения косвенной сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих, либо умножением ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм

обслуживаемых рабочих-сдельщиков. Расценка определяется как частное деления ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки обслуживаемых производственных рабочих с учетом количества обслуживаемых объектов.

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает дополнительное поощрение рабочих за выработанную продукцию сверх установленной исходной нормы. Заработная плата по этой системе выплачивается рабочему за выполнение установленной исходной нормы выработки по прямым расценкам, а за продукцию, выработанную сверх нормы, — по повышенным расценкам.

При *повременной форме* заработок работника определяется в соответствии с его ставкой (окладом) за фактически отработанное время:

$$З_{\text{пов}} = СТ \cdot Т_{\text{ф}},$$

где $З_{\text{пов}}$ — общий заработок за расчетный период; СТ — ставка, соответствующая разряду рабочего (за час, день, месяц); $T_{\text{ф}}$ — время, фактически отработанное работником за расчетный период.

Повременная форма оплаты труда делится на *простую повременную, окладную и повременно-премиальную системы*.

Заработок работника, рассчитанный с использованием различных форм и систем, можно рассматривать с разных позиций. С точки зрения организации он является затратами, относимыми на себестоимость продукции (работ, услуг). Со стороны отдельного работника — это его основной личный доход. Для того чтобы увеличить стимулирующую роль оплаты труда, организация может использовать различные программы.

Все *программы стимулирования* можно классифицировать на:

- 1) системы, увязывающие основную оплату с уровнем перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника;
- 2) системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с какими-либо определенными достижениями, не носящими систематического характера, либо с какими-то общими коллективными результатами работы в течение определенного, достаточно длительного календарного периода.

Разрабатывая премиальную систему, нужно предусмотреть следующее:

- показатели и условия премирования. Между условиями и показателями премирования не должно быть противоречий, они дифференцируются по категориям персонала в зависимости от возможности влияния тех или иных работников на улучшение этих показателей;

- размеры премий (шкалы премирования);
- круг премируемых работников;
- периодичность премирования;
- источники премирования;
- порядок начисления и выплаты премий;
- срок действия положения о премировании.

В бюджетных организациях работники вступают в отношения найма с работодателями, действующими от имени государства, которое в свою очередь, их нанимает. В распоряжение работодателей передаются бюджетные средства, которые должны обеспечить выполнение поставленных задач в соответствии с профилем деятельности организаций. Как правило, в задачи бюджетных организаций не входит получение прибыли. Взаимодействия работников и работодателей бюджетных организаций строятся в рамках выделенных органом управления средств, бюджетные организации накладывают отпечаток на организацию оплаты труда: почти все ее условия оказываются регламентированными вышестоящими органами управления и бюджетами. Учреждение самостоятельно устанавливает:

- размеры окладов (ставок) заработной платы по профессионально- квалификационным группам;

— повышающие коэффициенты к ним, при помощи которых образуются оклады по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы;

— выплаты компенсационного характера (за работу в тяжелых условиях, ночное, сверхурочное время и т.п.);

— стимулирующие выплаты (размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами).

Размер оплаты устанавливается по результатам аттестации каждого работника. В частности, при аттестации руководителей и специалистов учитываются следующие факторы: содержание и характер выполняемых работ; разнообразие (комплексность) работ; руководство подчиненными; степень самостоятельности; уровень ответственности.

Краткие выводы

Важнейшим ресурсом любой организации является персонал, труд которого необходимо эффективно использовать.

Организация осуществляет подбор и наем персонала, формирует трудовой коллектив, разрабатывает и реализует кадровую политику (т.е. работу с персоналом, соответствующую концепции развития организации). Воздействуя на поведение персонала в рамках кадровой политики, организация стимулирует его трудовую деятельность.

Организация труда в коллективе предполагает практику построения различных элементов рабочего процесса, их взаимную увязку и адаптацию к конкретным производственным условиям.

Эффективность труда в организации характеризуется таким показателем, как производительность труда, т.е. соотношением измеренного тем или иным способом количества продукции и потребовавшимися для этого затратами ресурса труда.

Оплата труда — это трудовое вознаграждение в денежной форме (в виде заработной платы, премий, надбавок и пр.), получаемое работником за его участие в процессе труда.

Хорошо построенная система стимулирования труда позволяет более эффективно использовать персонал организации, повышать производительность труда, грамотно планировать и рационально распределять фонд оплаты труда организации.

ПРАКТИКУМ

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Как планируется потребность в персонале в различных организациях?
2. Каковы особенности оплаты труда работников коммерческих, некоммерческих организаций и работников бюджетной сферы?
3. Какие системы оплаты труда используют современные отечественные и зарубежные организации? Приведите их сравнительную характеристику.
4. Каково значение роста производительности труда на уровне отдельной организации и национальной экономики в целом? В чем проявляется повышение производительности труда?
5. Как формируется кадровая политика организации?

Практические задания

Задание 1. При выпуске единицы продукции основное время составляет 13 мин; вспомогательное время 3 мин; время обслуживания рабочего места 4,7% основного времени; время перерывов — 3,5% оперативного времени; подготовительно-заключительное время — 2 мин.

Определите норму времени и норму выработки за смену, если продолжительность смены составляет 8 ч.

Задание 2. Цех выпускает три вида изделий: А, В, С (см. следующую таблицу). Цены в 2016 г. по сравнению с предыдущим возросли на 6%, а в 2017 г. возросли еще на 18% по сравнению с 2016 г. Среднесписочная численность в 2015 г. составила 95 человек, в 2016 г. - 85 человек, а в 2017 г. - 60 человек.

Продукция	Количество изготовленных изделий, штук			Цена единицы продукции, руб.
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2015 г.
А	560	410	400	83
В	920	536	504	115
С	690	400	398	182

Проанализируйте изменение производительности труда за эти годы, рассчитав темпы роста выработки.

Задание 3. Работник, имеющий часовую ставку 170 руб., в мае отработал полный месяц и еще три праздничных дня (оплачиваются в двойном размере). Размер начисленной премии — 8500 руб. В мае три праздничных и шесть выходных дней. Продолжительность рабочего дня — 8 ч.

Определите начисленный и выплаченный заработок работнику за май (используется повременно-премиальная система).

Задание 4. Имеются следующие исходные данные:

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Выпуск продукции, тыс. руб.	6700	6746
Выработка продукции на одного работающего, руб./человек	1,35	1,50

Определите численность работающих в отчетном и плановом периодах; темпы роста выработки, объема производства и численности персонала.

Задание 5. Рабочий изготовил 122 детали, отработав 23 смены по 8 ч. Сдельная расценка за единицу продукции при 100%-ном выполнении плана составляет 205 руб.; за детали сверх нормы оплата производится по двукратным расценкам. Норма затрат труда на деталь — 1,6 ч.

Определите начисленную заработную плату рабочего.

МИНИ-ТЕСТ

- К принципам организации оплаты труда относят:
 - опережающие темпы роста производительности труда по отношению к средней заработной плате;
 - повышение уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства;
 - соответствия оплаты труда государственной регламентации размеров минимальной заработной платы;
 - выбор форм и систем оплаты труда.
- Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует:
 - профессиональный состав организации;
 - квалификационный состав организации;
 - структуру персонала организации;
 - списочный состав организации.
- В систему норм труда включаются:
 - нормы времени;
 - трудоемкость производственного процесса;
 - нормированное задание;
 - нормы выработки;
 - нормы обслуживания;
 - нормы численности.
- Повременно-премиальная, прямая сдельная, аккордная, косвенная сдельная, окладная, сдельно прогрессивная оплата труда это:
 - формы оплаты труда;
 - системы оплаты труда;

в) методы оплаты труда;

г) методы оценки труда.

5. Отношение объема произведенной продукции к среднесписочной численности работников — это:

а) фондовооруженность труда;

б) трудоемкость;

в) выработка;

г) сдельная расценка.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

Общероссийский классификатор ОК 016 94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (принят постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 267).

Трудовой кодекс Российской Федерации Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

Федеральный закон от 28.12.2013 426 ФЗ *0 специальной оценке условий труда •>.

Учебные издания

Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник / М. И. Бухалков. — 4-е изд. — М. : ИНФРА-М, 2015.

Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. — 6-е изд. — М. : Норма ; ИНФРА-М, 2014.

Грузина, Ю. М. Основы экономики и финансов фирмы: практикум / Ю. М. Грузина, И. В. Корнеева, Г. Н. Русакова. — М. : Научный мир. 2015.

Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — М. : Издательство Юрайт, 2014.

Экономика и социология труда : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2015.