

Модуль 4.Трудовые ресурсы в отрасли инфокоммуникаций и их использование

4.1 Понятие и состав трудовых ресурсов предприятия

Трудовые ресурсы являются самым важным составляющим абсолютно любой организации, функционирующей на рынке сейчас, или функционирующей много лет назад, не зависимо ни от специфики предприятия, ни от его местоположения, ни от чего.

Трудовые ресурсы — это дееспособные люди, которые благодаря приобретённому образованию, способностью общаться с другими людьми, и другими присущим человеку навыкам осуществляют нахождение компании на рынке. Основу трудовых ресурсов составляет экономически активное население страны, а это значит, что в трудовые ресурсы входят не только занятые люди, которые уже занимают какую-либо должность в организации, но и безработные люди, которые ввиду различных факторов, будь то низкая образованность человека или сложность адаптации человека к коллективу, не могут найти подходящую себе работу, а в периоды кризиса — не могут найти работу вообще.

У активного населения страны выделяют **два вида трудоспособности**: общий вид трудоспособности и профессиональный. Под общим видом понимают выполнение базовых видов деятельности, не требующих никакой профессиональной подготовки, таких как: работа грузчика; уборка помещения; кассир, где уже все вычислительные процессы осуществляет компьютер; промоутер и тому подобное. Под профессиональным видом деятельности понимают выполнение квалифицированного труда, требующего специального обучения, таких как: бухгалтер; менеджер; инженер-технолог какой-либо конкретной сферы деятельности.

В настоящее время занятых людей классифицируют по 6 факторам, такими как:

- 1) Люди, работающие по найму;
- 2) Работодатели: это как раз те люди, которые дали работу другим людям (1-му пункту);
- 3) Самостоятельные работники: люди, организация которых не востребована к штатным сотрудникам. Продвижение и функционирование организации данные работники осуществляют сами;
- 4) Лица, помогающие родственнику на его предприятия на безвозмездной основе из-за трудного материального положения в компании, и, как правило, с ними даже не заключается трудовой договор;
- 5) Члены производственных кооперативов;
- 6) Работники, которые не относятся ни к одному из вышеперечисленных факторов ввиду недостаточности информации.

На уровне отдельного предприятия чаще используют термин «кадры». Под **кадрами предприятия** понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. Для анализа, планирования, учета, и управления кадрами все работники предприятия классифицируются по ряду признаков.

В зависимости от участия в производственном процессе кадры предприятия делятся на две категории: промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал.

К **промышленно производственному персоналу** относятся работники предприятия, которые непосредственно связаны с процессом производства продукции (работ, услуг) и его обслуживанием.

К **непромышленному персоналу** относятся работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием. Это работники торговли и общественного питания, жилищно-коммунального хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия. В свою очередь, промышленно-производственный персонал подразделяется на две основные группы – рабочие и служащие.

К **рабочим** относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относятся рабочие, которые непосредственно связаны с производством продукции (работ, услуг), к вспомогательным – рабочие, связанные с обслуживанием производственного процесса.

В группе **служащих** выделяют следующие категории работников:

- руководители, т. е. лица, имеющие подчиненных и наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение;

- специалисты, т.е. лица, имеющие специальное образование, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими видами деятельности в соответствии с имеющейся квалификацией; технический (вспомогательный) персонал, т. е. лица, осуществляющие несложные функции в аппарате управления, связанные с подготовкой и оформлением документации, хозяйственным обслуживанием и делопроизводством (делопроизводители, архивариусы, секретари, курьеры, кассиры, учетчики и др.).

Каждая категория работников в своем составе предусматривает ряд профессий, которые в свою очередь представлены группами специальностей. Внутри специальностей работников разделяют по уровню квалификации.

В зависимости от выполняемых функций **все работники организаций связи** подразделяются на рабочих и служащих.

Рабочие подразделяются:

- рабочие связи по обработке обмена и обслуживанию потребителей

услуг связи (телефонисты, телеграфисты, операторы связи, почтальоны и др.);

– рабочие связи, занятые эксплуатационно-техническим обслуживанием оборудования и сооружений связи (электромонтеры, кабельщики, и т.д.).

Специалисты подразделяются:

– специалисты, осуществляющие эксплуатационно-техническое обслуживание средств связи (инженеры, техники, электромеханики), а также сотрудники функциональных служб: экономисты, бухгалтеры;

– специалисты, занятые управлением и организацией производства (руководители предприятий и производственных подразделений и их заместители и др.);

– собственно служащие (ватеры, делопроизводители и др.) и ученики.

Способность фирмы с наименьшими издержками приспособлять трудовой ресурс к внешним и внутренним изменениям называют «**флексибилитизация**» (от англ. flexibility — подвижный, эластичный).

Флексибилитизация достигается:

1) за счет функциональной гибкости кадров;

2) за счет разнообразия форм найма и их иерархизации.

Функциональная гибкость кадров обеспечивается путем расширения квалификации работников и организации трудового процесса, что позволяет работникам быстро перестраиваться в исполнении своих функций.

Разнообразие форм найма обеспечивает фирме приспособление к изменяющимся условиям функционирования, позволяет изменять численность работников и размеры оплаты их труда. Использование разнообразных форм найма сформировало особую структуру рынка труда — «двойной рынок труда». Двойной рынок труда предполагает его сегментацию на стабильную часть кадров и периферийные группы кадров. В кадровое ядро фирмы входят квалифицированные работники, доказавшие свою лояльность фирме. Как правило, фирма вложила в их подготовку значительные средства, а они, со своей стороны, обладают специфическими знаниями и навыками, полезными для фирмы. Такие работники имеют прочный трудовой договор, полноценное материальное вознаграждение и систему социальных льгот.

В периферийные группы входят работники, нанятые на специфических условиях, начиная от найма работника «с улицы» (на один или несколько дней) и заканчивая наймом работника на испытательный срок с дальнейшими возможностями продления контракта. В целом, с точки зрения контрактных условий, можно говорить об иерархизированной кадровой структуре. Иерархизация условий найма означает их разделение на типы с разной степенью выгодности для работников. Многие из форм найма, относящиеся к периферийным, выражают не только потребности фирмы, но и потребности работников, для которых может быть привлекательна работа на неполный рабочий день, на дому и т.п. Модель фирмы, использующей разнообразные формы найма, представлена на рисунке 4.1.

Под профессией понимают особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под **специальностью** – вид деятельности в пределах профессии, требующий специальных навыков и знаний.



Кадровая периферия: 1) краткосрочные контракты; 2) разделение работ (должностей); 3) частичная занятость; 4) временная работа; 5) трудовое соглашение; 6) подряд; 7) надомный труд; 8) услуги посреднической формы

Рисунок 4.1— Модель гибкой занятости

Квалификация характеризует степень овладения работниками той или иной профессией или специальностью и отражается в квалификационных разрядах (классах) и категориях, которые присваиваются им в зависимости от теоретической и практической подготовки.

Профессионально-квалификационный состав служащих предприятия находит свое отражение в штатном расписании.

Соотношение различных категорий работников в общей их численности, выраженное в процентах, называется структурой кадров предприятия. Качественный анализ кадров предприятия может осуществляться на основе исчисления структуры кадров по категориям, профессиям, специальностям, уровню образования, стажу работы, полу, возрасту и другим признакам.

Структура кадров любого предприятия с течением времени меняется, и эти изменения обусловлены действием ряда факторов:

- изменением уровня механизации и автоматизации производства;
- внедрением достижений научно-технического прогресса;
- изменением размеров предприятия;
- изменением номенклатуры и ассортимента выпускаемой продукции и

др.

4.2. Планирование численности работников предприятия

При планировании численности работников предприятия различают списочную, явочную и среднесписочную численность работников.

Списочная численность работников предприятия – это показатель численности работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников. Она учитывает численность всех работников предприятия, принятых на постоянную, сезонную и временную работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами (контрактами).

Явочная численность отражает число работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировках. Явочная численность определяется как разница между списочной численностью на данный момент времени и численностью работников, находящихся в очередных и дополнительных отпусках, отсутствующих на работе по болезни, в виду учебного отпуска, выполнения государственных и общественных обязанностей и по другим причинам, разрешенным законодательством. Это необходимая для выполнения производственного задания по выпуску продукции численность работников.

Среднесписочная численность – это средняя за определенный период (месяц, квартал, год) численность работников. Среднесписочная численность работников включает всех работников предприятия, участвующих в производстве годового объема доходов.

При отсутствии данных и сроках приема и увольнения работников расчет выполняется на основании следующей формулы:

$$\bar{T} = \frac{T_{нг} + T_{кг}}{2},$$

(4.1)

где $T_{нг}$, $T_{кг}$ – численность работников соответственно на начало года и на конец года.

Численность работников на конец года определяется следующим образом:

$$T_{кг} = T_{нг} + T_{пр} - T_{ув},$$

(4.2)

Где $T_{пр}$, $T_{ув}$ – численность принятых работников и уволенных.

При наличии данных о приеме и увольнении работников по месяцам или кварталам, расчет выполняется следующим образом:

$$\bar{T} = T_{нг} + \frac{T_{пр} \times t_1}{12} - \frac{T_{ув} \times t_2}{12}, \quad (4.3)$$

Где $T_{нг}$ – численность работников на начало года;
 $T_{пр}$ – число принятых работников;
 $T_{ув}$ – численность уволенных работников.;
 t_1 и t_2 - количество месяцев работы (не работы) принятых (уволенных) работников, соответственно.

$$\bar{T} = T_{нг} + \frac{T_{пр} \times n_1}{4} - \frac{T_{ув} \times n_2}{4}, \quad (4.4)$$

Где n_1 и n_2 - количество кварталов работы (не работы) принятых (уволенных) работников, соответственно.

Рассмотрим простой пример расчета на основе исходных данных, представленных в таблице 4.1.

Таблица 4.1–Исходные данные для расчета среднесписочной численности работников

Наименование показателя	Значение показателя
1.Численность работников на начало года, чл.	1025
2.Число принятых работников, чел.	120
3.Число уволенных работников, чел	30

Численность работников на конец года составит:

$$T_{к.к} = 1025 + 120 - 30 = 1115 \text{ чел.}$$

Среднесписочная численность :

$$T = \frac{1025 + 1115}{2} = 1070 \text{ чел.}$$

Таблица 4.2–Уточненные исходные данные для расчета среднесписочной численности работников

Наименование показателя	Значение показателя
1.Численность работников на начало года, чл.	1025
2.Число принятых работников, чел.	120
В том числе в феврале	40
июне	60
ноябре	20
3.Число уволенных работников, чел	30
В том числе в марте	10
в июле	15

Если имеются данные о сроках приема и увольнения (таблица 4.2), то расчет будет выглядеть так :

$$\bar{T} = 1025 + \frac{40 \times 11 + 60 \times 7 + 20 \times 2}{12} - \frac{10 \times 10 + 15 \times 6 + 5 \times 4}{12} =$$

$$1025 + 41,6 - 17,5 = 1049,1 \text{ шт.ед.} \approx 1049 \text{ чел.}$$

Для успешной работы в условиях рыночной экономики каждая организация связи должна иметь минимально необходимое, но достаточное число работников соответствующих специальностей и квалификации.

Численность производственного штата зависит от объема поступающей нагрузки, количества и сложности обслуживаемого оборудования, применяемых норм и нормативов по труду, а также нормативных законодательных актов, регламентирующих трудовую деятельность.

Для каждой функциональной группы работников используется своя методика расчета необходимой численности штата, учитывающая характер и объем выполняемой работы и вид применяемых трудовых норм.

Численность рабочих по обработке обмена и обслуживанию абонентов определяется по формуле:

$$Ч_{обм} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{q}_{мeci} / H_{ei}}{\Phi_{pv}} \times K_{отп} \quad (4.5)$$

где $\bar{q}_{мeci}$ - среднемесячный обмен i -го вида, ед.;

Φ_{pv} - фонд рабочего времени за месяц;

$K_{отп}$ - коэффициент, учитывающий резерв на подмену в отпусках ($K_{отп} = 1,08$ при 24-дневном отпуске);

H_{ei} - часовая норма выработки на i -ой операции, ед./час на человека;

Расчет необходимой **численности работников занятых эксплуатационно-техническим обслуживанием оборудования и сооружений**

$$Ч_{обсл} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{N}_i \times H_{epi}}{\Phi_{pv}} \times K_{отп} \quad (4.6)$$

связи, основан на применении норм времени:

где \bar{N}_i - среднее число технических средств (устройств) i -го вида, подлежащего обслуживанию, ед.;

H_{epi} - норма времени в чел.-час. на обслуживание единицы i -го вида оборудования за месяц.

Численность специалистов, непосредственно занятых обслуживанием

средств связи, определяется, как правило, по типовым штатам, которые характеризуют требуемое число работников соответствующей специальности и квалификации для обслуживания типового, наиболее часто встречающегося оборудования.

Для расчета **численности административно-управленческого персонала** могут быть использованы штатные нормативы, которые устанавливают зависимость между числом работников данной группы и мощностью предприятия, его организационно-производственной структурой, численностью занятых на производстве и другими показателями.

В соответствии с Законом РФ "О предприятии и предпринимательской деятельности" организации связи имеют право самостоятельно разрабатывать и применять нормы и нормативы по труду для расчета численности производственного персонала, руководствуясь при этом необходимостью экономии трудовых ресурсов и повышения эффективности производства.

4.3 Формы и системы оплаты труда

Каждое предприятие, привлекая в производственный процесс такой ресурс как труд, несет соответствующие затраты на его использование. Затраты предприятия на использование данного ресурса – это сумма расходов на оплату труда в денежном и натуральном выражении, дополнительные расходы, связанные с обеспечением работников жильем, расходы на социальное обеспечение, расходы на переподготовку кадров и другие. Основными из данных расходов являются расходы на заработную плату.

Конкретной формой материального вознаграждения за труд является **заработная плата**, которая представляет собой часть вновь созданного продукта, поступающего в личное потребление работников в соответствии с количеством и качеством труда, затрачиваемого каждым в общественном производстве.

Заработная плата – часть общественного продукта, выплачиваемая работнику в соответствии с количеством и качеством его труда. Другими словами, **заработная плата** – цена за использованный труд.

Понятие заработной платы как цены за труд позволяет рассматривать рынок труда с соответствующим уровнем спроса и предложения труда. Когда труд имеет цену, то равновесная цена устанавливается на рынке, как и объемы спроса на труд и предложения труда.

Заработная плата выполняет следующие функции:

1. Воспроизводственная. Она проявляется в том, что размер заработной платы должен обеспечить воспроизводство способностей работника к труду при простом воспроизводстве и обеспечить жизнедеятельность членов его семьи при расширенном воспроизводстве;

2. Социальная. Данная функция заключается в том, что заработная плата определяет уровень жизни населения государства;

3. Распределительная. Как было сказано выше, заработная плата – это часть общественного продукта. Следовательно, с помощью заработной платы производится распределение произведенного в государстве национального продукта. Процесс распределения регламентируется государственными органами власти;

4. Стимулирующая. Стремление работников к удовлетворению своих растущих потребностей стимулирует их к получению больших размеров вознаграждения за свой труд. В этом проявляется стимулирующая функция заработной платы.

Различают **номинальную и реальную** заработные платы.

Номинальная заработная плата — это сумма денежных средств, полученная работником за определенный период.

Реальная заработная плата характеризуется тем количеством товаров и услуг, которое может быть приобретено работающим при данном размере номинальной заработной платы и данном уровне цен на товары и услуги.

Важным показателем, характеризующим материальное благосостояние работников, является **средняя заработная плата** одного работника. При ее исчислении учитываются только средства фонда оплаты труда. Если в расчетах во внимание принимаются все средства, направляемые на потребление, то результирующий показатель определяет **средний доход** работника.

Важно, чтобы рост доходов работников сопровождался повышением эффективности производства и качества услуг связи. Этой цели служат применяемые в организациях связи различные системы и формы оплаты труда

В основу организации оплаты труда на предприятии положены следующие принципы:

- оплата труда в зависимости от количества и качества труда;
- опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;
- определение размеров заработной платы для различных категорий и групп работников в зависимости от квалификации работника, региональной и отраслевой принадлежности предприятия, условий работы и др.;
- корректировка заработной платы в соответствии с темпами инфляции в государстве;
- гарантированность минимального уровня оплаты труда;
- гарантированность выплаты заработной платы в установленные сроки.

На большинстве предприятий основой для начисления заработной платы является тарифная система.

Тарифная система – совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в

сложности выполняемых работ и условий труда, интенсивности и характера труда. Тарифная система состоит из следующих основных элементов:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные ставки первого разряда;
- тарифные сетки;
- районные коэффициенты к заработной плате;
- доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда.

Тарифно-квалификационные справочники представляют собой нормативные документы, подразделяющие различные виды работ на группы в зависимости от их сложности. Тарифно-квалификационные справочники служат для определения разрядов работ и работников. В большинстве отраслей промышленности работы подразделяются на шесть разрядов, в некоторых отраслях – на восемь. Тарифно-квалификационные справочники дают возможность сопоставлять разнообразные виды работ по степени их сложности, а, следовательно, и по уровню квалификационных требований к их исполнителям.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают применение тарифных ставок первого разряда и тарифных сеток.

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени (час, день, месяц). Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда.

Тарифная ставка работника i -ого разряда определяется по формуле:

$$TC_i = TC_1 \times TK_i, \quad (4.7)$$

где TC_1 – тарифная ставка первого разряда;

TK_i - тарифный коэффициент i -ого разряда.

Тарифные сетки служат для дифференциации оплаты труда в зависимости от уровня квалификации работников. Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент первого разряда принимается равным единице. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда. Тарифная сетка строится таким образом, чтобы обеспечивалось поразрядное нарастание заработной платы. Соотношение между тарифными коэффициентами крайних разрядов называется диапазоном сетки и характеризует соотношение между максимальной и минимальной заработной платой, принятой в отрасли.

Отметим, что ставка 1 разряда принимается на предприятии самостоятельно, но не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого Правительством.

Районные коэффициенты к заработной плате представляют собой нормативные показатели степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия. Районные коэффициенты к заработной плате призваны компенсировать различия в стоимости жизни в различных природно-климатических условиях (регионах). Диапазон районных коэффициентов изменяется в пределах от 1,15 до 2,0.

Районное регулирование заработной платы включает также:

- процентные надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В зависимости от стажа работы и местности «северные» надбавки колеблются от 10 до 100% заработка;

- коэффициенты за работу в пустынях и безводных местностях и за работу в условиях высокогорья, которые устанавливаются в диапазоне от 1,0 до 2,0.

Доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда предусматривают увеличение заработной платы за совмещение профессий, сверхурочные работы, работу в праздничные и выходные дни, вредность, работу в ночное время и др.

На любом предприятии существует система надбавок к основной заработной плате (дополнительная заработная плата). Все надбавки можно сгруппировать:

1. Стимулирующие надбавки – премии и поощрения за достижение производственных результатов;

2. Компенсирующие надбавки – данные надбавки компенсируют неблагоприятные для человека условия труда и режимы работы (вредные условия труда, сменный характер работы, работа в ночное время, совмещение профессий и т.д.);

3. Регулирующие надбавки – надбавки, устанавливаемые Правительством РФ (районные и северные коэффициенты).

В последнее время на предприятиях получают распространение бестарифные системы оплаты труда. При наличии разных разновидностей бестарифных систем оплаты труда, основное отличие их от тарифной системы оплаты труда заключается в том, что вместо разряда, как основного критерия установления размера заработка, применяются коэффициенты (коэффициент трудового участия, коэффициент трудового вклада и т.п.), а учет конкретных достижений (упущений) в работе производится при помощи специально разработанной балльной системы. В этом случае размер заработной платы конкретного работника определяется по формуле:

$$З_{Pi} = \frac{(K_i \times \Phi)}{\sum K_i}, \quad (4.8)$$

где

$З_{Pi}$ - заработная плата i -ого работника;

K_i - коэффициент i -ого работника;

Ф - объем средств, выделенных на оплату труда;
 ΣK_i - сумма коэффициентов по всем работникам.

Таким образом, при бестарифной системе заработная плата отдельного работника является его долей в общем фонде оплаты труда коллектива.

Все расходы, связанные с оплатой труда работников предприятия, состоят из двух частей:

- расходы на оплату труда, включаемые в себестоимость производства и реализации продукции. Их состав регламентирует гл.25 Налогового кодекса РФ;
- расходы социального характера, выплачиваемые за счет прибыли предприятия и фондов целевого назначения.

Существуют две основные формы оплаты труда на предприятиях – сдельная и повременная. Каждая из указанных форм имеет разновидности, которые принято называть системами оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда – это оплата за количество произведенной продукции (работ, услуг) с учетом их качества.

Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка, устанавливаемая на каждую единицу продукции. Сдельная оплата труда стимулирует работника к повышению производительности труда, т.к. его заработок непосредственно зависит от количества произведенной продукции (работ, услуг). Применение сдельной системы оплаты труда требует разработки специальных систем учета и контроля трудовых результатов. Поэтому ее использование целесообразно при наличии:

- количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или работников;
- возможности работников увеличить выработку;
- технически обоснованных норм труда;
- возможности точного учета объемных и качественных показателей деятельности работников.

Различают следующие разновидности (системы) сдельной формы оплаты труда:

1. прямая сдельная;
2. сдельно-премиальная;
3. сдельно-прогрессивная;
4. косвенно-сдельная;
5. аккордная;
6. аккордно-премиальная.

При **прямой сдельной оплате** труд оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (работ, услуг).

При **сдельно премиальной оплате труда** работающему сверх заработка по сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и

перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы.

Сдельно-прогрессивная оплата труда представляет собой оплату труда по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх нормы – по прогрессивно возрастающим расценкам.

Косвенная сдельная оплата труда применяется обычно для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство (наладчики, крановщики, стропальщики и др.). Заработная плата рабочего при косвенной сдельной оплате труда зависит не от его личных достижений, а от результата труда основных рабочих.

Аккордная система оплаты труда предусматривает установление определенного объема работ и общей величины заработной платы за эту работу. Средства, предусмотренные на оплату труда, выплачиваются после завершения всего комплекса работ, независимо от срока их выполнения. Если при аккордной системе за досрочное или качественное выполнение работ предусматривается премия, то она называется **аккордно-премиальной системой**.

В зависимости от способов начисления заработной платы и расчетов с работниками сдельная оплата труда может быть *индивидуальной* и *коллективной*. При коллективной сдельной оплате труда заработок начисляется на рабочую группу и затем по установленным параметрам распределяется между членами группы.

При **повременной форме оплаты труда** работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня квалификации. Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:

- при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на поточных и конвейерных линиях со строго заданным ритмом работы;
- если функции работника сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;
- на рабочих местах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны;
- если труд работника не поддается точному нормированию и учету;
- если работа нерегулярна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке.

Различают следующие разновидности (системы) повременной оплаты труда:

- простая повременная;
- повременно-премиальная;
- окладная;
- контрактная.

Заработная плата работника при **простой повременной оплате труда** определяется по формуле:

$$ЗП = ТС \times Ч_{\phi}, \quad (4.9)$$

Где

ТС – установленная часовая тарифная ставка работника;

Ч_ф - фактически отработанное количество часов.

Повременно-премиальная оплата труда представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей в соответствии со специально разработанными положениями о премировании труда.

При **окладной системе** оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад – это абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за достижение количественных и качественных показателей.

Контрактная оплата – предусматривает фиксацию размера оплаты труда и соответствующих надбавок и условий оплаты в контракте. Данная форма оплаты характерна для оплаты труда служащих. В отдельных случаях, когда предприятие хочет закрепить у себя высококвалифицированного рабочего, с ним также заключается контракт.

Контракт – юридический документ, в котором отражаются права и обязанности сторон, виды выполняемых работ и условия оплаты труда. Контракт носит периодический характер (на 1 год, на 3 года, на 5 лет) и заключается между работодателем и наемным работником. Контракт заключается в письменной форме при найме работника.

4.4 Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Производительность труда является основным показателем использования трудовых ресурсов и одним из важнейших показателей эффективности производственной деятельности организаций связи. **Производительность труда** характеризует объем услуг в натуральном или денежном измерении, который производится одним работником за единицу времени (час, смену, год). О производительности труда можно судить и по обратному показателю, выражающему затраты времени на создание единицы услуг (**трудоемкость**).

Общеизвестны следующие методы определения производительности труда:

1. Натуральный метод определения производительности труда.

$$Пр_n = \frac{Q_n}{Тр}, \quad (4.10)$$

где

Q_n – объем выпущенной (планируемой) продукции в натуральных единицах измерения;

$Тр$ – трудозатраты на выпуск продукции в чел.-год.

Данный показатель является самым точным для определения производительности труда. Однако он не имеет широкого распространения, поскольку в большинстве случаев натуральные единицы измерения объема продукции даже одного предприятия различны. Тем более различны они на уровне объединения, отрасли, государства. Поэтому применение натурального метода определения производительности труда ограничено лишь предприятиями, производящими однородную продукцию (предприятия газовой, нефтяной, угольной, лесной, электроэнергетической промышленности и т.п.). Помимо этого, натуральные показатели выработки могут использоваться для оценки и сравнения производительности труда рабочих бригад, звеньев и отдельных работников. Во всех остальных случаях используют стоимостные показатели выработки.

2. Стоимостной метод определения производительности труда.

$$Пр_{тр} = Дод / \bar{T}, \quad (4.11)$$

где

$Дод$ – доходы от основной деятельности в стоимостном измерении;

\bar{T} – среднесписочная численность работников предприятия за год.

Данный показатель имеет следующие недостатки:

1. Валовый объем продукции не показывает результат труда работников именно данного предприятия. Особенно этот недостаток касается материалоемкой и энергоемкой продукции;

2. Показатель числителя подвержен влиянию инфляционных процессов, следовательно, для сравнения производительности труда за разные периоды времени его необходимо приводить к сопоставимости, т.е. к одному уровню цен.

Повышение производительности труда является важным фактором повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Рост производительности труда обеспечивается за счет следующих основных факторов:

1. изменение технического уровня производства (механизация и автоматизация производственных процессов, внедрение передовой технологии, модернизация действующего оборудования, применение новых видов материалов и т.п.);

2. совершенствование управления, организации производства и труда (сокращение потерь рабочего времени, снижение брака и отклонений от нормативных условий работы, совершенствование производственной и управленческой структуры и т.п.);

- изменение объема и структуры производства.
- внедрение в производство научно-технических разработок;
- инвестирование производственной деятельности (реализация инвестиционных проектов);
- повышение качества трудовых ресурсов (подготовка и переподготовка кадров);
- материальное и моральное стимулирование работников.

Для определения прироста доходов от основной деятельности, связанного с ростом производительности труда, используется следующая формула:

–для выполнения расчетов в абсолютном выражении

$$\Delta D^{\text{Птр}} = D_{\text{од1}} - D_{\text{од0}} \times I_T; \quad (4.12)$$

$$\Delta D^{\text{Птр}} = (P_{\text{тр1}} - P_{\text{тр0}}) \times \bar{T}_1; \quad (4.13)$$

–для выполнения расчетов в относительном выражении

$$\Delta I^{\text{Птр}} = \left(1 - \frac{\Delta I_T}{\Delta I_{\text{дод}}}\right) \times 100\%; \quad (4.14)$$

$$\Delta I^{\text{Птр}} = \frac{(P_{\text{тр1}} - P_{\text{тр0}}) \times \bar{T}_1}{(D_{\text{од1}} - D_{\text{од0}})} \times 100\%. \quad (4.15)$$

Где $\Delta D^{\text{Птр}}$ -прирост доходов за счет роста производительности труда;

$D_{\text{од1}}$, $D_{\text{од0}}$ -величина доходов от основной деятельности в текущем (или плановом) и предыдущем (или текущем) году;

I_T , $I_{\text{дод}}$ - индекс изменения среднесписочной численности работников и доходов от основной деятельности

Рассмотрим несколько примеров. Имеются следующие исходные данные, представленные в таблице 4.3.

Таблица 4.3–Исходные данные к выполнению расчетов

Наименование показателя	Условное обозначение	Значение показателя	
		В	В отчетном году

		предыдущем году	
1. Доходы от основной деятельности, тыс.руб.	$D_{од}$	1000,00	1495,00
2. Среднесписочная численность работников, ед.	\bar{T}	100,00	115,00

Производительность труда составит:
– в предыдущем году

$$\frac{1000,00}{100,00} = 10,00 \text{ тыс.руб.}$$

- в отчетном году

$$\frac{1495,00}{115,00} = 13,00 \text{ тыс.руб.}$$

Прирост доходов за счет роста производительности труда (формула 4.12):

$$1495,00 - 1000,00 \times \frac{115}{100} = 1495,00 - 1150 = 345 \text{ тыс.руб.}$$

Или (формула 4.13):

$$(13,00 - 10,00) \times 115 = 345 \text{ тыс.руб.}$$

Прирост доходов за счет увеличения численности работников составит:

$$(115 - 100) \times 10 = 150 \text{ тыс.руб.}$$

Общий прирост доходов:

$$1495,00 - 1000,00 = 495,00 = 345,00 + 150,00 = 495,00 \text{ тыс.руб.}$$

Условная экономия штата за счет роста производительности труда определяется как

$$\Delta T_{\text{усл}} = \frac{D_{од1}}{P_{\text{тро}}} - T_1 = \bar{I}_{D_{од}} \times \bar{T}_0 - T_1 \quad (4.16)$$

$$\Delta T_{\text{усл}} = \frac{1495,00}{10,00} - 115,00 = 34,5 \text{ ед. или}$$

$$\Delta T_{\text{усл}} = \left(\frac{1495,00}{1000,00} \right) \times 100 - 115 = 149,5 - 115 = 34,5 \text{ ед.}$$

Показатель называется условным, поскольку он характеризует тот дополнительный штат, который потребовался бы для получения доходов от основной деятельности текущего года при сохранении производительности труда на уровне предыдущего года.

Производительность труда непосредственно *зависит от объема создаваемых услуг и численности работников*, занятых при их производстве. Все факторы, определяющие уровень и темпы изменения производительности труда в организациях связи связаны с изысканием и использованием резервов по этим двум направлениям.

К технико-технологическим факторам относятся:

- механизация и автоматизация производственных процессов на основе более прогрессивной техники и технологии;
- реконструкция и модернизация действующих средств связи;
- компьютеризация производственных процессов по передаче сообщений.

Все эти факторы способствуют сокращению трудовых затрат на производство единицы работ или услуг связи, делают труд более интенсивным и производительным.

Среди *организационных факторов* повышения производительности труда наиболее важное значение имеют совершенствование системы управления и улучшение организации труда и производства.

Совершенствование организации труда осуществляется на основе теории и практики менеджмента трудовых ресурсов, который включает в себя работу по следующим направлениям:

- разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда на основе анализа трудовых процессов с учетом достижений техники и технологии производства;
- выявление оптимальных количественных пропорций между различными видами труда и соответствующая расстановка кадров;
- совмещение профессий и расширение зон обслуживания;
- внедрение коллективных форм организации и стимулирования труда;
- улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест, их рациональная планировка и оснащение;
- внедрение наиболее эффективных систем обслуживания рабочих мест, исключающих непроизводительные затраты рабочего времени;

- рационализация трудового процесса, внедрение передовых приемов и методов труда;
- совершенствование нормирования труда;
- расширение сферы нормирования; своевременный пересмотр норм с учетом изменяющихся организационно-технических условий производства;
- улучшение условий труда - механизация и автоматизация физически тяжелого и монотонного труда;
- внедрение рациональных форм и методов материального и морального стимулирования;
- развитие коллективных форм оплаты труда с учетом его конечных результатов;
- разработка и внедрение действенной системы премирования и других форм материального и морального поощрений за высокие производственные результаты.

Комплексное внедрение мероприятий по совершенствованию организации труда позволяет решать экономические, психофизиологические и социальные задачи.