*Студент группы*

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ПО ЭКОНОМИКЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

 **«повышение эффективности использования**

**Трудовых ресурсов на предприятии»**

*Руководитель*

*Курсовая работа Курсовая работа*

*допущена к защите защищена с оценкой ''\_\_\_''*

 *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*подпись руководителя подпись руководителя*

*’’\_\_\_\_’’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2006 г. ’’\_\_\_\_’’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2006 г*

2006

**РЕФЕРАТ**

Пояснительная записка 52 страницы, , 2 рисунка, 5 таблиц, 7 источников, 30 формул.

Кадры, Трудовые ресурсы, профессия, специальность, квалификация, промышленно-производственный персонал, списочный состав, заработная плата, структура оплаты труда, формы и системы оплаты труда, фонд заработной платы, стимулирование труда, кадровая политика, управление персоналом, производительность труда.

Целью данной курсовой работы является исследование и совершенствование использования трудовых ресурсов на предприятии.

Объектом исследования является повышение эффективности использования трудовых ресурсов в промышленности.

Предметом исследования – повышение использования трудовых ресурсов в филиале ОАО «Южный Кузбасс» - «Шахта Сибиргинская».

В результате проведения анализа было предложено мероприятие по введению в эксплуатацию нового оборудования.

В результате внедрения мероприятия увеличится добыча угля, улучшатся условия труда рабочих, повысится среднемесячная заработная плата работников предприятия, что в свою очередь повысит заинтересованность работников к труду, повысится их производительность труда.

**Содержание**

[Введение 4](#_Toc154546752)

[1 Теоретическое обоснование эффективности использования](#_Toc154546753)

[трудовых ресурсов 6](#_Toc154546755)

[1.1 Трудовые ресурсы предприятия 6](#_Toc154546756)

[1.2 Промышленно-производственный персонал, его состав](#_Toc154546757)

[и показатели эффективности использования 8](#_Toc154546758)

[1.3 Оплата труда персонала предприятия 12](#_Toc154546759)

[1.3.1 Структура оплаты труда 15](#_Toc154546760)

[1.3.2 Формы и системы оплаты труда 17](#_Toc154546761)

[1.3.3 Фонд заработной платы 27](#_Toc154546762)

[1.4 Основные направления повышения эффективности](#_Toc154546763)

использования трудовых ресурсов 30

[2 Анализ использования трудовых ресурсов](#_Toc154546764)

[в филиале ОАО «Южный кузбасс» - «Шахта Сибиргинская» 34](#_Toc154546765)

[2.1 Характеристика предприятия 34](#_Toc154546767)

[2.2 Анализ использования трудовых ресурсов 38](#_Toc154546768)

[3 Экономическое обоснование меропритиятий по повышению](#_Toc154546770)

[эффективности использования трудовых ресурсов 46](#_Toc154546771)

[3.1 Мероприятие по повышению использования](#_Toc154546773)

[трудовых ресурсов 46](#_Toc154546774)

[3.2 Расчет мероприятий по повышению использования](#_Toc154546775)

[трудовых ресурсов 47](#_Toc154546776)

[3.3 Плановые технико-экономические показатели 49](#_Toc154546777)

[Заключение 50](#_Toc154546778)

[Список использованных источников 52](#_Toc154546779)

**Введение**

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономики, - это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить любое производство, в-третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов.

Понятие эффективности представляет собой комплекс факторов и критериев рациональной организации труда: добросовестный труд работников; производительный труд, который обеспечивает высокий уровень производительности не только в зависимости от совокупности факторов, но и от желания работников; эффективное использование рабочего времени; благоприятные условия труда работников; установление правильных соотношений между результатами труда и его оплатой; стимулирование качественной работы при минимальных затратах ресурсов и материальная ответственность за низкокачественный труд.

Поэтому достичь высоких производственно-экономических результатов деятельности хозяйства возможно путем достижения высокой эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Одними из важных факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии являются условия труда и оплаты труда, которая должна быть простой, доступной и понятной. Именно условия труда и заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Заработная плата обладает мотивационным эффектом: деньги заставляют человека работать, а их количество стимулирует трудовую активность и повышает производительность труда.

Целью данной курсовой работы является исследование и совершенствование использования трудовых ресурсов на предприятии, анализ действующей системы и формы оплаты труда. Учитывая результаты исследований разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи.

Во-первых, необходимо определить сущность трудовых ресурсов и промышленно-производственного персонала.

Во-вторых, рассмотреть современные системы оплаты труда, определить основные принципы организации заработной платы и изучить систему организации оплаты труда на предприятии, провести анализ производительности труда, фонда заработной платы и заработной платы на предприятии.

В-третьих, разработать конкретные мероприятия, которые могли бы повысить трудовые ресурсы предприятия, удовлетворенность работников своей заработной платой.

Объектом исследования является повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Предметом исследования – повышение использования трудовых ресурсов в филиале ОАО «Южный Кузбасс» - «Шахта Сибиргинская».

**1 Теоретическое обоснование**

**эффективности использования**

**Трудовых ресурсов**

* 1. **Трудовые ресурсы предприятия**

Производство каждой страны и каждой отрасли зависит от ряда факторов. Такими факторами являются кадры, труд и оплата труда.

Труд – это целенаправленная деятельность человека. На предприятии используется труд людей различных профес­сий

Кадры - наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств /1/.

То есть использования трудовых ресурсов предприятия прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода.

Трудовые ресурсы – это часть населения обоих полов, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага и услуги и находиться в социально-трудовых отношениях с определенным предприятием /5, с. 101/.

 Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой законодательных актов.

К трудовым ресурсам относятся:

1) население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;

2) работающие лица пенсионного возраста;

3) работающие подростки в возрасте до 16 лет.

По российскому законодательству подростки до 16 лет принимаются на работу по достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях. Допускается также, в целях подготовки молодежи к труду, прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда. Не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.

Трудовые ресурсу предприятия распределяются по профессиям, специальностям и квалификациям.

Профессия – это особый вид трудовой деятельности, которой требует определенных теоретических знаний и практических навыков.

Специальность – это вид профессиональной деятельности, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных знаний и навыков (экономисты: плановики, маркетологи, финансисты и так далее).

Квалификация – это степень овладения наемным работником той или иной профессии или специальности.

Все работающие на предприятии делятся на две группы: промышленно-производственный персонал (занятые в производственной деятельности) и персонал непромышленных подразделений (работники, занятые в жилищном, коммунальном и подсобном хозяйствах, здравпунктах, профилакториях, учебных заведениях) /5, с. 101/.

* 1. **Промышленно-производственный персонал, его состав**

**и показатели эффективности использования**

Промышленно-производственный персонал (ППП) – это занятые в производственной деятельности и обслуживании производства работники основных и вспомогательных цехов, аппарата заводоуправления, лабораторий, научно-исследовательских и опытно-конструкторских отделов, вычислительных центров /5, с. 101/.

К промышленно-производственному персоналу относятся следующие три категории персонала предприятия: служащие, рабочие и ученики.

К служащим относятся руководители (например, предприятий и цехов), специалисты и технические работники.

Руководители – это наемные работники, выполняющие управленческие функции. К ним относятся директор, начальники, заведующие, председатели, мастера, главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер и другие) и их заместители.

Специалисты – это наемные работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами. К ним относятся администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспекторы, математики, нормировщики, социологи, маркетологи и другие.

Технические исполнители – наемные работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. К ним относятся агенты, делопроизводители, статистики, стенографисты и другие.

Рабочие – это трудящиеся, непосредственно связанные с созданием продукции или обеспечением нормального хода производства.

В зависимости от участия в производстве рабочие подразделяются на основных, вспомогательных и обслуживающих рабочих (младший обслуживающий персонал) /5, с. 102/.

Основные рабочие – это наемные работники, непосредственно создающие товарную (валовую) продукцию предприятия и занятые осуществлением технологических процессов, то есть изменения форм, размеров, положения, состояния, структуры, физических, химических и других свойств предметов труда.

Вспомогательные рабочие – это наемные работники, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств. Они могут быть подразделены на функциональные группы: транспортную и погрузочную, контрольную, ремонтную, инструментальную, хозяйственную, складскую и так далее.

Обслуживающие рабочие или младший обслуживающий персонал (МОП) – это наемные работники, занимающие должности по уходу за служебными помещениями (например, дворники и уборщицы), а также по обслуживанию рабочих и служащих (например, курьеры и рассыльные).

В практике учета кадров различают списочный состав, среднесрочную и явочную численность персонала.

Списочный состав работников предприятия – это работники, принятые на постоянную и временную работу, связанную с основной и не основной деятельностью, на срок один день и более.

Списочный состав включает:

* фактически работающих;
* находящихся в простое и отсутствующих по каким-либо причинам (например, в служебных командировках) и ежегодных дополнительных отпусках, не явившихся с разрешения администрации;
* привлеченных на сельскохозяйственные работы;
* не явившихся по болезни;
* выполняющих государственные и общественные обязанности;
* учащихся ПТУ, находящихся на балансе предпрития;
* надомников;
* работающих неполный рабочий день или неделю;
* находящихся в декретном отпуске;
* находящихся в неоплачиваемом дополнительном отпуске по уходу за ребенком.

Среднесписочная численность работников предприятия (ССЧ) - численность работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников, вычисляется по формуле

 сумма численности работников списочного

 состава за каждый календарный день месяца, включая

 праздничные дни и выходные дни (1)

ССЧ = количество рабочих дней месяца

Явочная численность – это количество работников списочного состава, которые в течение суток фактически являются на работу.

Разница между явочным и списочным количеством трудовых ресурсов характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и так далее).

Соотношение различных категорий работников всей общей численности характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия и его подразделений.

Структура трудовых ресурсов предприятия также может определяться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и другое. Структура все время изменяется: увольняется один работник, принимаются другие, повышается их квалификация и так далее.

Для анализа (отражения) изменения численности и состава трудовых ресурсов используются различные показатели.

Оборот кадров – отношение числа всех выбывших (оборот по увольнению) или вновь принятых (оборот по приему) за определенный период времени к среднесписочной численности работающих за этот же период

Текучесть кадров – выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию работников за период времени к среднесписочной численности за тот же период /5, 102-104/.

Коэффициент стабильности кадров (Кс.к.) рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях, рассчитывается по формуле

Кс.к. = 1 – РУВ/Р+РП , (2)

где РУВ – численность работников, уволившихся с предприятия по собственному желанию из-за нарушения трудовой дисциплины за отчетный период, чел.;

 Р – среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному, чел.;

 РП – численность вновь принятых за отчетный период работников, чел.

Коэффициент численности основных рабочих Ко.р. определяется по формуле

Ко.р. = 1 – РВ.Р. / РР , (3)

где РВ.Р. – среднесписочная численность вспомогательных рабочих на предприятии, в цехах, на участке, чел.;

 РР – среднесписочная численность всех рабочих на предприятии, в цехах, на участках, чел.

Наряду с количественной может быть дана и качественная оценка трудового потенциала по степени его соответствия характеру и уровню решаемых субъектом управления задач. Величина отклонения от идеального состояния (D), принимаемого за 100 %, может быть определена следующим образом

, (4)

где R – имеющиеся в наличии трудовые ресурсы, чел.;

 N – трудовые ресурсы, необходимые для решения данных задач, чел.

* 1. **Оплата труда персонала предприятия**

В рыночной экономике заработная плата выражает главный и непосредственный интерес наемных работников и работодателей, а также государства, которое заинтересовано в процессе воспроизводства населения (трудовых ресурсов). Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов указанного трехстороннего партнерства (трипартизм) является одним из главных условий развития, в частности, производства и в целом - экономики организации /6, с. 114/.

Заработная плата - совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работниками за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время /1, с. 242/.

Планирование заработной платы должно обеспечить: рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности; повышение материального благосостояния трудящихся.

Различают денеж­ную (номинальную) и реальную заработную пла­ту. Номинальная заработная плата выражается количеством де­нежных единиц, полученных работником. Реальная заработная плата характеризуется потребительной способностью нацио­нальной валюты. Сопоставление проводится через так называе­мую потребительскую корзину, в которой представлен опреде­ленный набор продуктов питания, услуг и предметов потребле­ния в расчете на одного человека трудоспособного возраста.

Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Изменение реальной заработной платы в процентном отноше­нии можно определить путем вычитания процентно­го изменения в уровне цен из процентного измене­ния в номинальной заработной плате /4, с. 86/.

Можно выделить четыре основные функции заработной платы:

1. воспроизводительная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;
2. стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства;
3. социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости;
4. учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на определенных принципах организации заработной платы, то есть объективных, научно обоснованных положений, отражающих действие экономических законов и направленных на более полную реализацию функций заработной платы.

На предприятиях руководствуются следующими принципы организации заработной платы.

Во-первых, основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям работникам должен быть конечный результат их труда. Повышение заработной платы следует производить лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива.

Во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил.

В-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.

В-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.

В-пятых, системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам /1, с. 250/.

Факторы, от которых зависит стимулирующая роль заработной платы, можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним относится организация заработной платы – построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов (нормирование, тарифная система, премии, доплаты и надбавки).

Из внешних факторов можно выделить, например, преобразование системы управления, организационных структур производства, правовых основ и норм хозяйствования, соответствие спроса и предложения на товары и услуги, устранение приписок, взяток, других видов нетрудовых доходов и так далее.

* + 1. **Структура оплаты труда**

Структура оплаты труда показывает, какие составляющие элементы входят в оплату труда наемного работника, в каких статьях себестоимости и прибыли они отражаются, каков удельный вес конкретного элемента в общей величине материального вознаграждения /5, с. 115/.

В общем виде структура оплаты труда представлена на рисунке 1.

Оплата труда

Выплачивается за счет себестоимости

Выплачивается за счет прибыли

Основная заработная плата

Дополнительная

заработная плата

Вознаграждение за

конечный результат

Премия за основной

результат

Материальная помощь

Рисунок 1 – Структура оплаты труда наемного работника

На рисунке 1 отражено что, оплата труда наемного работника выплачивается за счет себестоимости и за счет прибыли, а также состоит из основной и дополнительной заработной платы, премии, вознаграждений за конечный результат и материальной помощи.

Основная заработная плата – это плата за отработанное время, она включает в себя: заработную плату по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам (прямая заработная плата); доплаты и надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей; компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда и так далее.

Дополнительная заработная плата – это выплата за неотработанное время и включает в себя следующие виды материальных вознаграждений: ежегодные и дополнительные отпуска; льготные часы подростков; простои не по вине работников; вынужденные прогулы и другое.

Вознаграждения за конечный результат выплачивается из фонда оплаты труда за достижения определенных результатов деятельности организации и ее структурных подразделений. К таким вознаграждениям относятся: увеличение объема товарной продукции (работ, услуг); рост производительности труда (выработки); повышение качества продукции (работ, услуг) и другие виды достигнутых результатов.

Премия за основные результаты стимулирует достижение конечных результатов организации, структурного подразделения, выплачивается из прибыли организации.

Материальная помощь выплачивается из фонда материального поощрения за счет прибыли и имеет целью обеспечение социальных гарантий и благ для наемных работников за счет организации, то есть компенсационные выплаты в чрезвычайных или экстремальных ситуациях: смерть работника организации или его близких родственников; свадьба работника организации или его близкого родственника; для приобретения лекарств или платного лечения работника организации и так далее /5, с. 116/.

* + 1. **Формы и системы оплаты труда**

Формы и системы оплаты труда призваны обеспечить учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов своей работы и общих итогов деятельности предприятия (организации).

Под формой заработной платы понимается способ начисления работнику заработной платы.

Формы и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности.

Существует тарифная система оплаты труда, которая представляет собой совокупность норма­тивных материалов, регулирующих уровень основной заработной платы в зависимости от квалификации, условий труда, должности работника, размеров предприятия. Она является инструментом, с помощью которого практически учитывается большинство прин­ципов организации заработной платы. Тарифная система разрабатывается государственными органа­ми управления и рекомендуется для применения на предприяти­ях. Субъекты хозяйствования самостоятельно принимают реше­ние о полном или частичном использовании рекомендаций. Государство устанавливает размер прожиточно­го минимума, ниже которого оплата труда опускаться не может.

Тарифная система включает: тарифную ставку (часовую или месячную); тарифные коэффициенты по разрядам (тарифную сетку); тарифно-квалификационные справочники; районные коэффициенты; доплаты и надбавки к тарифным ставкам.

Тарифная сетка – это элемент системы, регулирующий дифференциацию тарифных ставок рабочих, а в условиях применения Единой тарифной сетки (ЕТС) также руководителей, специалистов и служащих в зависимости от сложности труда. Она представляет собой совокупность разрядов и тарифных коэффициентов, которые показывают различия в сложности труда и квалификации работников /5, с. 121/.

Разряд – показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего.

Тарифный коэффициент показывает, насколько тарифная ставка данного разряда выше тарифной ставки первого или предыдущего разряда.

Отнесение работ, выполняемых рабочими, к разрядам оплаты (тарификация работ) и присвоение рабочим квалифицированных разрядов (тарификация рабочих) осуществляется на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС). ЕТКС включает общие положения и тарифно-квалификационные характеристики, объединенные по видам производств в более чем 70 выпусков, включающих около 160 разрядов.

Одним из главных элементов тарифной системы является тарифно-квалификаци­онный справочник – это нормативные документы, в которых виды работ подразделяются на группы в зависимости от их сложности. Тарифно-квалификационные справочники разрабатываются Центральным бюро нормативов по труду, утверждаются Министерством труда России.

К основным элементам тарифной системы относятся районные коэффици­енты к заработной плате – размер повышения заработной платы работников определенного региона в целях компенсации различий в стоимости жизни, обусловленных природно-климатическими условиями труда и проживания, а также разницей в ценах на товары и тарифах на услуги (в сравнении с наиболее благоприятными с этой точки зрения, как правило, центральными регионами страны).

В зависимости от степени дискомфортности, оцениваемой природно-климатическими, экономико-географическими, социально-психологическими условиями и фактором риска проживания, выделяют 5 зон с коэффициентами: I зона – 1,8-2,0; II зона – 1,6-1,8; III – 1,4-1,6; IV зона – 1,15-1,4; V зона - комфортная – 1,0 /4, с. 92/.

Действующие в России и других странах с рыночной экономикой системы оплаты труда в качестве одного из элементов предусматривают выплату доплат и надбавок к основному (тарифному) заработку. Доплаты и надбавки принято разделять на компенсационные и стимулирующие.

Компенсационные выплаты призваны обеспечить возмещение потенциальных потерь работников по независящим от них причинам.

Стимулирующие выплаты имеют целью формировать побудительные мотивы к труду в той или иной сфере, а также к более высокой результативности труду.

Надбавки призваны служить компенсацией или стимулом в связи с относительно постоянно действующими факторами труда и производства, относительно устойчивыми характеристиками профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств работников.

Доплаты имеют целью компенсировать воздействие на работника переменных факторов организации труда и производства, а также стимулировать высокие, прежде всего сверхнормативные достижения в труде /4, с. 96/.

Существуют две формы оплаты труда: повременная и сдельная.

Повременная форма оплаты труда предполагает, что величина заработной платы определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада).

Повременная оплата может быть простой и повременно-премиальной, при которой помимо заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время выплачивается премия за выполнение и перевыполнение определенных показателей в работе.

Простая повременная система оплата труда по способу начисления заработка может быть почасовой, поденной и помесячной.

При часовой оплате заработная плата рассчитывается умножением часовой тарифной ставки наемного работника соответствующего разряда на количество отработанных им часов, при поденной – умножением дневной тарифной ставки на количество фактически отработанных им дней (смен). При помесячной оплате устанавливается твердый месячный оклад, который выплачивается рабочему полностью независимо от числа календарных дней в месяце. Простая повременная система заработной платы заинтересовывает наемного работника в повышении квалификации, а следовательно, и тарифного разряда, в соблюдении трудовой дисциплины /5, с. 119/.

Для расчета повременной простой заработной платы (ЗПП) используется формула

, (5)

где ЗПп – повременная заработная плата исполнителя, руб.;

 Ст – тарифная ставка (часовая, дневная) исполнителя соответствующего разряда, руб.;

 Тф – фактически отработанное время исполнителя, час (дни).

Повременно-премиальная система оплаты труда производиться за фактически отработанное время и качество изготовленной продукции или выполняемых работ. Эта система заинтересовывает работника в повышении качества выпускаемой продукции или выполняемых работ. Ее применение требует установления количественных или качественных показателей работы; организации достоверного учета показателей; разработки положения о премировании и обоснования размеров премирования и депремирования. Заработная плата в повременно-премиальной (ЗППП) системе оплаты труда, определяется по формуле

, (6)

где ЗПпп – повременно-премиальная заработная плата, руб.;

 m – часовая тарифная ставка, руб.;

 Т – фактически отработанное время, час (дни);

 Kп – размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования;

Сдельная форма – заработная плата начисляется работнику исходя из количества фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление. Сдельная форма бывает сдельной простой, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, сдельной косвенной аккордная /1, с. 255/.

Сдельная простая (прямая) заработная плата вычисляется по формуле

, (7)

где ЗПс – сдельная простая заработная плата, руб.;

 Р – расценка, руб.;

 ВП – количество выпущенных изделий, шт.;

Расценка – это тарифная заработная плата за изделие, операцию или работу, которая вычисляется по формуле

 или , (8)

где Р – расценка, руб.;

 Тч – часовая тарифная ставка;

 НВ – норма выработки за 1 час, шт.;

 Тн – норма времени, час.

Сдельно-премиальная заработная плата вычисляется по формуле

, (9)

где ЗПсп – сдельно-премиальная заработная плата, руб.;

 Р – расценка, руб.;

 ВП – количество выпущенных изделий, шт.;

 Кп – размер премии.

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется к категориям наемных работников, которые оказывают существенное влияние на производительность труда обслуживаемых ими основных рабочих. По данной системе заработная плата обслуживающего рабочего (наладчика, помощника мастера, крановщика) исчисляется не по его выработке, а по выработке обслуживаемых им основных рабочих. Общий заработок указанных работников рассчитывается двояко: путем умножения ставок вспомогательных работ на средний процент выполнения норм обслуживаемых ими рабочих-сдельщиков, или умножением косвенной сдельной расценки на фактический выпуск продукции участком или бригадой /5, с. 132/.

Расценка определяется по формуле

, (10)

где Рк.с. – дифференцированная косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания за единицу работы, выполненной основными рабочими, руб.;

 Нобс – количество объектов (рабочих, бригад), обслуживаемых по установленной норме вспомогательным рабочим;

 Оп – объем производства (или норма выработки) для данного объекта обслуживания, шт.

Общий заработок (Зс.к.) вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе, возможно определить по формуле

 (11)

Аккордная система оплаты труда применяется для отдельных групп рабочих в целях усиления их заинтересованности в росте производительности труда и сокращении срока выполнения работ. Размер заработной платы, исчисляемой по аккордной системе, рассчитывается на основе норм и расценок. Расценка устанавливается на заранее обусловленный комплекс работ. Аккордная система поддерживает коллективизм в бригаде /5, с. 133/.

При сдельной оплате труда между членами бригада наиболее удобно рассчитывать заработную плату по коэффициенту приработка или коэффициенту трудового участия (КТУ).

Коэффициент трудового участия представляет собой обобщенную количественную оценку реального вклада каждого работника в результаты коллективного труда в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы. Различают КТУ базовый и КТУ фактический.

КТУ базовый – постоянный коэффициент, который устанавливается каждому члену бригады и показывает, на какую долю распределяемого заработка изначально претендует тот или иной член бригады. Базовый КТУ чаще всего принимается равным 1.

КТУ – фактический получается после корректировки базового КТУ в сторону увеличения или уменьшения по результатам фактической работы за определенный период времени. Фактический КТУ определяется как базовый КТУ плюс-минус корректировка в зависимости от повышающих и понижающих факторов.

Порядок определения и применения КТУ устанавливается для бригады в соответствии с действующим на предприятии положением, утвержденным руководителем предприятия по согласованию с профсоюзом /5 с. 135/.

Предприятия и организации в последние годы нередко идут по пути поиска нетрадиционных методов в организации оплаты труда – применение бестарифных моделей.

Бестарифные системы оплаты труда имеют следующие особенности:

* тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;
* присвоение каждому работнику постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников;
* присвоение каждому работнику коэффициентов трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющих его квалификационный уровень /5, с. 136/.

Формула расчета индивидуальной заработной (ЗПi) платы каждого работника может быть представлена в следующем виде:

, (12)

 где ФОТк – фонд оплаты труда коллектива (цеха, участка, бригады), подлежащий распределению между работниками, руб.;

 ККУi – коэффициент квалификационного уровня, присвоенный i-му работнику трудовым коллективом в момент введения бестарифной системы оплаты (в баллах, долях единицы);

 КТУi – коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый i-му работнику трудовым коллективом на период, за который производится оплата;

 Bi – количество рабочего времени, отработанного i-м работником;

 n – количество работников, участвующих в распределении ФОТ.

При определении коэффициента квалификационного участия (ККУi) возможны два подхода.

Первый подход основан на том, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд, а фактически полученная заработная плата, то есть ККУ вычисляется по формуле

, (13)

где ЗПi – средняя заработная плата i-го работника за достаточно продолжительное время предшествующего периода;

 ЗПmin – средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты в тот же период.

Второй подход исходит из предложения, что ККУi объективно определяется совокупностью таких показателей как сложность работы, фактические условия труда на рабочем месте, сменность, интенсивность труда, профессиональное мастерство работника. Формула расчета ККУi имеет следующий вид

, (14)

где КСР – коэффициент сложности работ определяется путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку 1-го разряда;

 КУТ – коэффициент условия труда определяется экспертно или величиной дифференцированной надбавки за условия труда;

 КСМ – коэффициент сменности труда рассчитывается как соотношение суммы доплат за работу в две или три смены и базовой величины тарифной ставки 1-го разряда;

 КИТ – коэффициент интенсивности труда устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров доплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (30 – 50 % тарифной ставки);

 КПМ – коэффициент профмастерства повышает коэффициент квалификационного уровня работника на 15 – 40 %, исходя из средних фактически сложившихся доплат за профессиональное мастерство;

 j – принадлежность характеристики к рабочему месту;

 ij – принадлежность характеристики к работнику, работающему на данном рабочем месте.

На ряде предприятий Российской Федерации и СНГ положительно зарекомендовала себя бестарифная модель организации оплаты труда на основе «вилки» соотношений оплаты труда разного качества. Одна из основных особенностей этой модели состоит в том, что устанавливаются соотношения в оплате труда различных категорий работников в зависимости от их квалификации, фактического трудового вклада в конечный результат, от результатов работы предприятия /5, с. 137/.

Заработная плата каждого работника на предприятиях, использующих эту систему оплаты, определяется по формуле

, (15)

где ЗП – размер заработной платы i-го работника;

 Кi – коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда i-го работника выше минимальной;

  – сумма значений Кi для всех работников предприятия;

 ФОТ – фонд оплаты труда (объем средств, предназначенных на оплату труда).

* + 1. **Фонд заработной платы**

Фонд заработной платы (ФЗП) представляет собой сумму денежных выплат по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам, премиальным положениям (без поощрительных выплат из при­были) со всеми видами доплат и надбавок.

Уровень фонда зара­ботной платы в значительной мере определяет доходы работни­ков предприятия, издержки производства, цены, отчисления на социальные нужды. Различают плановый и фактический фонд заработной платы.

Плановый фонд заработной платы включает только те выплаты, которые соответствуют нормальной органи­зации производства и труда

Фактический фонд заработной платы содержит оплату вынуж­денных целодневных простоев, доплат за отклонение от преду­смотренных технологий условий труда, сверхурочные часы, внутрисменные перерывы в работе, оплату брака не по вине рабочего.

Планированию фонда заработной платы предшествует глубо­кий анализ структуры и динамики фактического фонда заработ­ной платы персонала за предыдущий период.

Существуют четыре основных способа планирования фонда заработной платы работников предприятия:

* нормативный - по уровню заработной платы;
* нормативный - по приросту заработной платы;
* нормативный - по средней заработной плате;
* уточненный - по основной и дополнительной заработной плате.

Поскольку в рыночной экономике объем продаж на предсто­ящий год точно запланировать весьма сложно, так как он зави­сит от конъюнктуры рынка, плановые экономические показате­ли имеют определенную степень приближения. Нормативный - это укрупненный метод планирования, который позволяет опре­делить с достаточной степенью точности плановый фонд зара­ботной платы (ФЗПП) персонала предприятия /1, с. 257/.

Плановый фонд заработной платы персонала на следующий год можно рассчитать исходя из уровня заработной платы в вы­ручке от реализации отчетного года по формуле

, (16)

где ФЗПП – плановый фонд заработной платы, руб.;

 ОпП – плановый объем продаж, руб.;

 Нзпб – норматив уровня заработной платы базового года.

Второй нормативный метод планирования заработной платы (ФЗПП) предприятия – по приросту фонда оплаты труда с учетом ин­декса прироста объема продаж.

, (17)

где ФЗПб – фонд заработной платы в базовом периоде, руб.;

 НПзп – норматив прироста заработной платы;

 IОП – индекс прироста объема продаж.

К нормативным методам планирования фонда оплаты труда предприятия относятся расчеты по средней заработной плате. Самый простой способ - это умножение среднегодовой заработ­ной платы на плановую численность персонала. Однако в условиях инфляции средняя заработная плата прошлого месяца мо­жет значительно отличаться от аналогичного показателя за теку­щий месяц. Поэтому среднемесячную заработную плату прошлого месяца с учетом прогноза инфляции можно использовать для планирования фонда заработной платы. Этот метод расчета бу­дет еще более точным, если учесть планируемые темпы прироста производительности труда и такой корректирующий коэффици­ент, как соотношение прироста заработной платы и прироста производительности труда /1, с. 258/.

, (18)

где ЗПср. г. – среднегодовая заработная плата персонала, руб;

 Чр – численность работающих, чел.;

 Ки – коэффициент инфляции.

Уточненный метод планирования фонда заработной платы применяется при наличии годового портфеля заказов и состоит в следующем:

1. Определяется тарифная заработная плата:
2. для сдельщиков - по расценкам на плановый объем про­изводства;
3. для повременщиков - по часовым тарифным ставкам и месячным окладам.
4. Рассчитывается основная заработная плата путем добавле­ния к тарифной заработной плате премиальных выплат по дейст­вующим премиальным положениям.
5. Устанавливается часовой, месячный и годовой фонд зара­ботной платы исходя из доплат, предусмотренных в коллектив­ном договоре и трудовом законодательстве:
* доплаты до часового фонда за отработанное время и вы­полнение дополнительных обязанностей или условий: обучение учеников, за руководство бригадой, за ночные часы работы, за работу в праздничные дни и др.;
* доплаты до месячного фонда заработной платы - за сок­ращенный рабочий день кормящим матерям и подросткам;
* доплаты до годового фонда заработной платы - за плано­вые невыходы на работу (очередные и учебные отпуска, выпол­нение государственных обязанностей и другое.) /1, с. 259/.

Уточненный метод планирования фонда заработной платы рассчитывается по формуле

, (19)

где Пр – премии;

 Дп – доплаты.

* 1. **Основные направления повышения эффективности**

**использования трудовых ресурсов**

Достичь высоких производственно-экономических результатов деятельности хозяйства возможно путем достижения высокой эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

В настоящее время рост эффективности производства обеспечивается за счет перехода к современным технологиям, обеспечивающим высокий уровень автоматизации, улучшения условий труда работников, снижение материалоемкости и высокий уровень качества продукции.

Таким образом, повышение "эффективности труда" – это совершенствование технологического процесса, снижение материалоемкости продукции, улучшение условий труда, ведущие к росту прибыли предприятия.

То есть, стимулирование эффективности и качества труда работников ведет к росту прибыли и повышению конкурентоспособности предприятия на рынке.

Стимулирование направлено на увеличение объема, расширение ассортимента, мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, повышение технического уровня и качества выпускаемой продукции с учетом достижений научно-технического прогресса,.

В свою очередь, эффективная и качественная работа влечет за собой снижение себестоимости и повышение рентабельности производства, что дает возможность дополнительно материально поощрить наемных работников.

В современной экономике стимулирование работников не ограничивается только мерами материального вознаграждения, а направлено на совершенствование личности работника, формирование в нем заинтересованности в успехе организации в целом и включает в себя также другие формы, такие как социальные льготы, моральные поощрения, гуманитарные стимулы к труду и другое.

Сущность стимулирования наемных работников заключается в следующем:

1. это стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника;
2. это формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации;
3. это побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей.

Именно поэтому на каждом предприятии разрабатывается и проводиться соответствующая кадровая политика.

Кадровая политика – это общие ориентиры для работы по формированию и развитию трудового коллектива.

Цель кадровой политики – внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и привить его персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом /5, с. 105/.

Составными элементами кадровой политики предприятия являются следующие направления:

* политика занятости – обеспечение высококвалифицированным персоналом, создание привлекательных условий труда и обеспечение его обязанности, а также возможностей для продолжения работников с целью повышения степени их удовлетворенности работой;
* политика обучения – формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения;
* политика оплаты труда – предоставление более высокой заработной платы, чем в других организациях в соответствии со способностями, опытом, ответственностью работника;
* политика благосостояния – обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других работодателей, а также социальные условия должны быть привлекательны для работников и взаимовыгодны для них и предприятия;
* политика трудовых отношений – установления определенных процедур для разрешения трудовых конфликтов.

Средством реализации кадровой политики предприятия выступает управление персоналом.

Под управлением персонала на предприятии понимается комплекс управленческих воздействий на интересы, поведение и деятельность наемных работников в целях максимального использования их потенциала при выполнении трудовых функций /5, с. 106/.

Управление персоналом включает в себя ряд этапов:

* планирование персонала – разработка плана удовлетворения бедующих потребностей в трудовых ресурсах;
* набор персонала – создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
* отбор персонала – оценка кандидатов на рабочие места и выбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;
* определение заработной платы и льгот – разработка схем организации и структуры заработной платы, системы льгот в целях привлечения, найма, сохранения и воспроизводства работников;
* профориентация и адаптация – введение нанятых работников на предприятие и в его подразделения, развитие у работников понимание того, что ожидает от него предприятие и какой труд на нем получает заслуженную оценку;
* обучение – разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы;
* перемещение персонала – повышение, понижение, перевод и увольнение наемных работников;
* подготовка руководящих кадров – разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии выражается в изменении производительности труда.

Производительность труда – это производительная сила, то есть способность за единицу рабочего времени создать определенные потребительские стоимости.

Факторы влияющие на рост производительности труда делятся на три группы:

1) материально-технические факторы – это повышение технического уровня производства (механизация, совершенствование технологических процессов);

2) организационные факторы – совершенствование производства, труда и управления (улучшение нормирования труда, совершенствование оплаты труда, материальное и моральное стимулирование и так далее);

3) отраслевые факторы – климат, почва, природные ресурсы и так далее.

Таким образом, мероприятия по улучшению использования трудовых ресурсов включают в себя повышение квалификации работников, создание условий для действия стимулов к высокопроизводительному труду со стороны каждого работника. Кадровая политика должна строиться как с учетом формирования существующего рынка труда, так и специфики производства на самом предприятии. Критерием ее оценки должен стать рост эффективности производства.

**2 Анализ** **использования трудовых ресурсов**

**в филиале ОАО «Южный кузбасс» - «шахта**

**сибиргинская»**

* 1. **Характеристика предприятия**

 «Шахта Сибиргинская» - угледобывающее предприятие коксующихся углей марки ОС (отощенный спекающийся уголь), которое является филиалом Открытого акционерного общества «Угольная компания «Южный Кузбасс».

Структура управления филиалом ОАО «Южный Кузбасс» - «Шахта Сибиргинская» приведена на рисунке 2.

Директор

Заместитель по

производству

Главный

инженер

Механическая служба

Технологическая служба

Производственная служба

Заместитель

по добыче

Заместитель

по проходке

Добычной участок

Проходческие участки

Заместитель по экономике

Учетно-финансовый

отдел

Рисунок 2 – Организационная структура предприятия

Решение о строительстве данной шахты на горном отводе ОАО «Разрез Сибиргинский» было принято Советом директоров Угольной Компании «Южный Кузбасс» 25 мая 1999 г., строительство началось в ноябре 1999 г., а 14 ноября 2002 года был подписан акт государственной комиссии о сдаче шахты в эксплуатацию.

Генеральным проектировщиком был утверждён институт «Гипроуголь». Специалистами института в очень короткий срок были выданы основные технические решения, обеспечивающие производственную мощность первой очереди шахты 1,2 млн. тонн угля в год. За короткое время на промплощадке шахты были построены: котельная, состоящая из трёх транспортабельных блоков КМТ-2.5; вентиляторная установка в блоке с калориферной, состоящая из четырёх вентиляторов ВЦ-15 (два в работе, два в резерве); противопожарная насосная станция в блоке с двумя резервуарами по 400 м³; ЦРП 6/6/0.4.

За прошедшие три года было пройдено более 13 км горных выработок и выдано на гора 368 тыс. тонн угля попутной добычи, в том числе: стволов (путевой, конвейерный, вентиляционный фланговый) - 4 км.; фланговые уклоны - 1 км.; выработок лав 3-1-1 и 3-1-3 – 7 км.; прочих - 1,3 км.

Для проходки горных выработок были использованы: комплект проходческого оборудования фирмы «Джой»; проходческие комбайны ГПКС Копейского завода; проходческий комбайн П-110 Новокраматорского завода; самоходные вагоны 5ВС15; крепление выработок производилось в основном анкерной крепью, сечение выработок от 16 до 19 кв. м.

В процессе проектирования и строительства шахты был налажен тесный контакт с учёными Сибирского филиала ВНИМИ и научно-исследовательского проектно-конструкторского подразделения КузГТУ "Угольные технологии Кузбасса".

В производственных успехах шахты немаловажную роль играют огромное чувство ответственности за порученное дело и высокие нравственные качества руководителя предприятия Агудалина Бориса Петровича. Его авторитет является залогом высокой трудовой и производственной дисциплины, которая царит в этом коллективе.

В 2003 году, под руководством начальника участка Коженова О.А., был смонтирован и введен в эксплуатацию очистной механизированный комплекс 2КМК – 800У. В течение ноября-декабря 2003 года механизированный комплекс был освоен, и с начала 2003 года бригада встала на миллионный режим работы по добыче угля. Успешно отработав первую лаву 3–1–1, добыв 642630 тонн угля бригада произвёла ускоренный перемонтаж механизированного комплекса из лавы 3–1–1 в лаву 3–1–3 и уже в декабре 2003 года она выдала свой первый миллион тонн угля. За достигнутые показатели бригада Малюка О.П. получила право носить почетное звание «Бригада-миллионер».

Внедрение современного оборудования нового поколения позволило довести нагрузку на очистной забой до 125 000 тонн угля в месяц, против максимально достигнутой по Томусинскому руднику в условиях тяжелой кровли пласта III - 60 000 тонн/месяц, с выходом в 2003 году на объём добычи до 1500 тыс. тонн. В 2004 году добыча по шахте была увеличена до 1,6 млн. т. за счёт ввода в эксплуатацию зарезервированных запасов между шахтой и разрезом «Сибиргинский» и ввода нового оборудования. Эти запасы были освоены при помощи камерно-столбовой системы без нарушения дневной поверхности. Работы велись при помощи проходческо – очистного комплекса фирмы «JOY» включающего в себя комбайн 12СМ18, самоходный вагон 10SC32B, анкероустановщик «Квадболтер». Среднемесячная нагрузка на забой составила 35 тыс. тонн.

Предусмотренная проектом прирезка шахтного поля была выиграна на проходившем осенью 2004 года аукционе. Были прирезаны запасы на 62 млн.т. по пласту III. В 2005 году были проведены геолого-разведочные работы по оценке запасов прирезки. В настоящее время институтом «Гипроуголь» заканчивается проектирование строительства второй очереди шахты с производственной мощностью 3.5 – 4.0 млн. тонн угля в год. Строительство второй очереди шахты предусматривает проведение двух наклонных стволов под рекой Мрас-Су, вертикального ствола, вводом в эксплуатацию дегазационных установок, и электроподстанции вертикального ствола 110/6/6,3 с подводом ЛЭП 110кВ от ЛЭП идущих на Куреинскую и Чувашскую подстанции для рабочего и резервного питания. Проведение наклонных стволов полностью замкнёт цепочку конвейерного транспорта шахты, уголь из забоя будет поступать на склад с последующей погрузкой в ж/д вагоны. При этом полностью исключается использование автомобильного транспорта для доставки угля.

С 1 января 2006 года в результате реорганизации шахта была преобразована из шахтоучастка ОАО Разрез «Сибиргинский» в филиал ОАО «Южный Кузбасс»- «Шахта «Сибиргинская».

* 1. **Анализ использования трудовых ресурсов**

В филиале ОАО «Южный Кузбасс» - «Шахта Сибиргинская» применяется сдельная система оплаты труда. Сдельная заработная плата рабочим комплексно-механизированных очистных забоев начисляется за выполнение и перевыполнение комплексной нормы выработки без тесной увязки с достигнутой нагрузкой на забой. В таких условиях рабочие бригад заинтересованы в перевыполнении нормы выработки, а не нагрузки на механизированный комплекс (комбайн).

Основным источником формирования средств фонда заработной платы шахты является производство (добыча угля) и реализация товарной продукции.

Для определения размера источника по шахте в плане и при фактической деятельности рассчитываются затраты по заработной плате на одну тонну, отнесенные к стоимости единицы товарной продукции.

Формирование средств фонда заработной платы производится в соответствии с дифференцированными рядами по технологическим процессам и установленными или достигнутыми объемами добычи.

Формирование средств фонда заработной платы по процессу «очистные работы» в плане и по фактическим результатам производится по сумме фонда заработной платы очистных участков, рассчитанного в дифференциальных рядах на конкретный объем добычи угля из комплексно-механизированных забоев (КМЗ) и плановую численность.

Формирование средств фонда заработной платы по процессу «подготовительные работы» осуществляется в соответствии с действующим Федеральным законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда (статья 183 ТК РФ).

Формирование средств фонда заработной платы по процессу «подготовительные работы» осуществляют в соответствии с действующим положением о порядке планирования подготовительных выработок и расчете среднемесячной заработной платы проходчиков и работников промышленно-производственного персонала (ППП), занятых на процессе «подготовительные работы» шахт ОАО «УК Южный Кузбасс». Ограничительными пределами при формировании фонда заработной платы в плане и по результатам работы по данному процессу является наличие источника возмещения этих расходов по шахте.

Формирование средств фонда заработной платы на процессах «прочие подготовительные работы» и «работы на поверхности» производят в соответствии положению о порядке формирования и управления (контроля) затратами на процессах «прочие подземные работы» и «работы на поверхности шахт» ОАО «УК «Южный Кузбасс». Ограничительными пределами при формировании фонда заработной платы в плане и по результатам работы по данным технологическим процессам является наличие источника возмещения этих расходов по шахте.

Минимальная оплата труда работника, отработавшего полностью, определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного Федеральным законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда (статья 183 ТК РФ).

В среднемесячную заработную плату включены тарифная ставка, доплата за работу в ночное время, выслуга лет, районный коэффициент, доплата за передви­жение и другие стимулирующие рост объемов добычи доплаты, начисленные на полные календарные выхода планируемого или отчетного периода.

Для расчета нормативов заработной платы на 1 ППП (промышленно-производственный персонал) и фонда заработной платы по шахте применяются следующие данные: объем добычи на планируемый период, тыс. т.; списочная численность ППП, чел.; норматив затрат по заработной плате в себестоимости 1 тонны добычи, руб.; затраты по зарплате на один рубль товарной продукции; коэффициент приоритета в зарплате по шахте (Kш =1).

Для расчета фонда заработной платы (ФЗП) за год по шахте используется следующая формула

, (20)

где ФЗПШ – фонд заработной платы ППП по шахте, тыс. руб;

 ДШ – объем добычи на планируемый период, тыс. т;

 Нс.ш. – норматив затрат по заработной плате в себестоимости 1 тонны добычи угля, руб.

Норматив затрат по заработной плате в себестоимости 1 тонны добычи угля вычисляется по следующей формуле

, (21)

где Нс.ш. – норматив затрат по заработной плате в себестоимости 1 тонны добычи, руб.;

 ЧШ – среднесписочная численность ППП шахты, чел.;

 Н1ЗП – норматив заработной платы на 1 ППП в себестоимости 1 тонны, коп./чел;

 KШ – коэффициент приоритета в заработной плате по шахте (КШ = 1).

Для расчета по процессам шахты нормативов затрат на заработную плату в себестоимости 1 тонны добычи угля по элементу «Затраты на оплату труда» используется следующая формула

, (22)

где Нci – нормативы затрат на заработную плату в себестоимости 1 тонны добычи угля по процессам шахты, руб./т.;

 Чi – численность ППП на конкретном производственном процессе шахты, чел.;

 Ki – коэффициенты приоритета в заработной плате по процессам шахт;

Норматив заработной платы на 1 ППП в себестоимости 1 тонны составляет 13,689 коп./чел.

Среднемесячная заработная плата 1 ППП по процессам работ рассчитывается по формуле

, (23)

где ФЗПi пл. – фонд заработной платы на конкретном производственном процессе, руб;

 Чi.пл. – численность работников, занятых на конкретном производственном процессе по плану, чел.

В состав численности ППП по процессам шахт входят: списочная численность по очистным работам (Чоч.), списо­­­­чная численность по подготовительным работам (Чподг.); списо­­­­чная численность по прочим подземным работам (Чпроч.подз.); списо­­­­чная численность по поверхностным работам (Чпов.); списо­­­­чная численность руководителей, специалистов и служащих шахтоуправления (Чрук.).

Фонд заработной платы по процессам шахты вычисляется по формуле

 (24)

В основу расчета фонда заработной платы ППП шахты за месяц, квартал и так далее принимаются: объем добычи угля за месяц, квартал и так далее (Дш (пд. факт)); норматив затрат по заработной в себестоимости 1 т (Нс.ш.); затраты по зарплате на 1 рубль товарной продукции (ЗТ), то есть фонд заработной платы вычисляется по формуле

, (25)

В таблице 1 представлен сравнительный анализ добычи угля и производительности труда за 2003 и 2004 года.

Как видно из таблице 1 годовой объём добычи угля за 2004 год по сравнению с предыдущим годом увеличился на 190 тыс. тонн или 12,7 %.

Это увеличение объясняется тем, что в 2004 году было введено в эксплуатацию нового оборудования, а также зарезервированных запасов между шахтой и разрезом «Сибиргинский». С повышением добычи угля увеличилась производительность рабочих на 235,4 т/чел. или 12,38 %. Также в 2004 увеличилось количество рабочих (а именно рабочих очистных работ) на 2 человека по сравнению с 2003.

Таблица 1 – Анализ добычи угля и производительности труда за 2003 и 2004 года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2003 | 2004 | Отклонения |
| абсолютные | относительные,(%) |
| Добыча угля в год, тыс. т | 1500 | 1690 | + 190 | +12,7 |
| Среднесписочная численность, чел | 789 | 791 | + 2 | + 0,25 |
| Выработка, т/чел. | 1901,1 | 2136,5 | +235,4 | +12,38 |

В таблице 2 представлен сравнительный анализ добычи угля и производительности труда за 2004 и 2005 года.

Из данной таблицы видно, что годовая добыча угля в 2005 году составила 1700 тыс. тонн, что на 10 тыс. тонн или на 0,59 % больше по сравнению с 2004 годом, данное повышение добычи угля на не большое число по сравнению с 2004 годом объясняется тем, что в увеличении добычи угля заинтересованы рабочие, так как именно объем добычи влияет на среднемесячную заработную плату рабочих. Производительность труда увеличилась на 18,1 т/чел. или на 0,85 %. Среднесписочная численность не изменилась.

Таблица 2 – Анализ добычи угля и производительности труда за 2004 и 2005 года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 | 2005 | Отклонения |
| абсолютные | относительные,(%) |
| Добыча угля в год, тыс. т | 1690 | 1700 | + 10 | +0,59 |
| Среднесписочная численность, чел | 791 | 789 | - 2 | - 0,25 |
| Выработка, т/чел. | 2136,5 | 2154,6 | +18,1 | + 0,85 |

В таблице 3 представлен анализ фонда заработной платы и среднемесячной заработной платы за 2003 и 2004 года, а в таблице 4 – за 2004 и 2005 года.

Как видно из таблицы 3, в 2004 году фонд заработной платы увеличился на 21035 тыс. руб. или 12,98 % по сравнению с 2003 годом. Это объясняется увеличением объема добычи угля.

Среднемесячная заработная плата в 2004 году составляет 19284 рублей, что на 2172 рубля или 12,69 % больше по сравнению с 2003 годом.

Таблица 3 – Анализ фонда заработной платы и среднемесячной заработной платы в 2003 и 2004 годах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2003 | 2004 | Отклонения |
| абсолютные | относительные,(%) |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 162012 | 183047 | + 21035 | + 12,98 |
| Фонд заработной платы на 1 т, руб./т | 108,008 | 108,312 | + 0,304 | + 0,28 |

продолжение таблицы 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2003 | 2004 | Отклонения |
| абсолютные | относительные,(%) |
| Среднемесячная заработная плата 1 рабочего, руб./мес. | 17112 | 19284 | + 2172 | + 12,69 |

Из таблицы 4 видно, что фонд заработной платы в 2005 году по сравнению с 2004 годом увеличился на не большое число, а именно на 566 тыс. рублей или на 0,31 %, а среднемесячная заработная плата увеличилась на 109 рублей или 0,57 %.

Таблица 4 – Анализ фонда заработной платы и среднемесячной заработной платы в 2004 и 2005 годах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 | 2005 | Отклонения |
| абсолютные | относительные(%) |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 183047 | 183613 | + 566 | + 0,31 |
| Фонд заработной платы на 1 т, руб./т | 108,312 | 108,008 | - 0,304 | - 0,28 |
| Среднемесячная заработная плата 1 рабочего, руб./мес. | 19284 | 19393 | + 109 | + 0,57 |

Проведенный анализ предприятия показал, что наибольшее увеличение показателей наблюдается в 2004 году, это объясняется тем, что в данном году было введены в эксплуатацию зарезервированные запасы между шахтой и разрезом «Сибиргинский», а также ввод нового добывающего оборудования, с помощью которого в место 266,72 тонн добычи угля за 1 час стало добываться 300,51 тонн угля за 1 час работы комбайна КМЗ. При этом фонд заработной платы по сравнению с предыдущем годом увеличился на 21035 тыс. руб., среднемесячная заработная плата увеличилась на 2172, производительность труда 1 ППП в месяц увеличилась на 1,06 т./мес.

В 2005 показатели увеличились на не большие числа за счет увеличения продолжительности работы комбайна в КМЗ, продолжительность работы составило 8 нормо-часов в место 7,922 нормо-часов.

Таким образом, проведенный анализ свидетельствует о том, что работники данной шахты должны быть заинтересованы в большей добыче угля, так как это влияет на заработную плату, а, следовательно, и увеличится их производительность труда и значит, увеличится прибыль предприятия.

Чтобы увеличить заинтересованность работников в повышении добычи угля предприятию необходимо стимулировать их производительность труда, для этого нужно улучшить условия труда, начислять дополнительные надбавки к среднемесячной заработной платы, а также обновить устаревшую технику, на более надежную, безопасную и позволяющую вынимать большее количество угля.

**3 ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ МЕРОПРИТИЙ**

**ПО повышению эффективности**

**использования трудовых ресурсов**

* 1. **Мероприятие по повышению использования**

**трудовых ресурсов**

По результатам проведенного анализа на исследуемом предприятии для повышения эффективности использования трудовых ресурсов нужно обновить устаревшее оборудование, для того чтобы улучшить условия труда, а следовательно и производительность труда.

Для этого нужно приобрести и ввести в эксплуатацию польский очистной механический комплекс GLINIK 21/45, более производительный, надежный, безопасный, имеющий автоматические системы контроля с выводом информации на дисплей. позволяющий вынимать до 4,5м угольного пласта, что на 1м больше чем работавший ранее комплекс 2КМК – 800У, годовой объем добычи угля увеличится на 10 % по сравнению с 2005 годом.

При увеличения объема производства продукции (угля) на имеющихся производственных мощностях возрастет среднемесячная заработная плата, производительность труда.

* 1. **Расчет мероприятий по повышению использования**

**трудовых ресурсов**

Для расчета мероприятий по повышению использования трудовых ресурсов предприятия нужно рассчитать следующие показатели:

Капитальные вложения (К), которые рассчитываются по формуле

К = Стоимость оборудования + расходы по обслуживанию (26)

K = 2500000 + 2500000×0,10 = 2750000 руб.

Выпуск продукции после внедрения мероприятия (ВП2):

ВП2 = ВП1 + ВП1×0,10 (27)

ВП2 = 1700 + 1700×0,10 = 1870 тыс. тонн

Себестоимость 1 тонны продукции после внедрения мероприятия (С2) вычисляется по формуле

, (28)

где С1 – себестоимость 1 тонны продукции до внедрения мероприятия, руб./т.

 а, b – относительно постоянная и переменная части расходов в долях единицы;

 Кр – коэффициент роста объема производства;

 Na – общая норма амортизации, %;

 ОФвв – полная первоначальная стоимость вводимых основных фондов, руб.;

 ОФл – балансовая стоимость демонтированных основных фондов, руб.

С2 =  =248,19 руб.

Годовой экономический эффект (Эг) рассчитывается по формуле

Эг = (С1 – С2)×ВП2 (29)

Эг = (250,21 – 248,19)×1870000 = 3777400 руб.

Окупаемость капитальных вложений (Т) вычисляется по формуле:

Т =  (30)

Т = 2750000/3777400 = 0,73 года или 9 месяцев

Таким образом, после внедрения мероприятия добыча угля по сравнению с 2005 годом увеличится на 170 тыс. тонн, а, следовательно, и увеличиться среднемесячная заработная плата и фонд заработной платы, так как эти показатели зависят от объема добытого угля.

* 1. **Плановые технико-экономические показатели**

В целях обоснования экономической эффективности рекомендуемого мероприятия используется система показателей, подлежащих совместному комплексному анализу, который можно представить в виде таблицы 5.

Таблица 5 – Технико-экономические показатели

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Варианты | Изменение расчетных показателей по сравнению с базовыми |
| базовый | предлагаемый в работе | абсолютные | относительные, % |
| Объем добычи угля за год, тыс. тонн | 1700 | 1870 | +170 | + 10 |
| Фонд заработной платы за год, тыс. рублей | 183613 | 202259 | +18361 | + 10,15 |
| Фонд заработной платы на 1 т, руб./т | 108,008 | 108,16 | + 0,152 | + 0,14 |
| Среднемесячный фонд заработной платы, тыс. рублей | 15301 | 16855 | +1554 | + 10,16 |
| Показатели по труду и заработной плате:- численность работающих, чел. в т.ч.: - рабочих, чел. - служащих, чел.- производительность труда, т./мес.- среднемесячная заработная плата одного работающего, руб. |  |  |  |  |
| 789 | 790 | +1 | + 0,13 |
| 749 | 750 | +1 | + 0,13 |
| 40 | 40 | - | - |
| 179,10 | 197,26 | +17,91 | + 10,14 |
| 19399 | 21335 | +1936 | + 9,98 |

**заключение**

Объектом исследования является повышение эффективности использования трудовых ресурсов в промышленности.

Предметом исследования – повышение использования трудовых ресурсов в филиале ОАО «Южный Кузбасс» - «Шахта Сибиргинская».

Это перспективное предприятие горнодобывающей промышленности, которое добывает коксующийся уголь марки ОС.

Анализ данного предприятия показал, что на шахте применяется сдельная система оплаты труда. Сдельная заработная плата рабочим комплексно-механизированных очистных забоев начисляется за выполнение и перевыполнение комплексной нормы выработки без тесной увязки с достигнутой нагрузкой на забой. Основным источником формирования средств фонда заработной платы шахты является производство (добыча угля) и реализация товарной продукции.

В таких условиях рабочие бригад заинтересованы в перевыполнении нормы выработки, а не нагрузки на механизированный комплекс (комбайн), то есть при росте добытого угля возрастает среднемесячная заработная плата рабочих, а следовательно и их заинтересованность в перевыполнение комплексных норм выработок.

Помимо этого в заинтересованности рабочих добывать большее количество угля влияет и условия труда, поэтому предприятию необходимо повысить уровень безопасности и автоматизации при работе с добычным комбайном. Для этого нужно заменить устаревшее оборудованию на более новое, которое бы отвечало бы выше перечисленным критериям.

На основании данных предложений было разработано следующее мероприятие.

С целью повышения заинтересованности рабочих добывать большее количества угля, было предложено приобрести и ввести в эксплуатацию новый польский очистной механический комплекс «GLINIK 21/45», который является более производительным, имеет повышенный уровень безопасности (имеет встроенную противоаварийную систему), более надежный, имеет автоматические системы контроля с выводом информации на дисплей.

Оснащение шахты автоматическими системами контроля с выводом информации на дисплей диспетчера позволяет предупреждать аварийные ситуации, как при изменении газовой обстановки, так и при нарушениях в работе машин и механизмов и, в то же время, наличие полной информации даёт возможность немедленного принятия мер по восстановлению нормального режима.

В результате этих мероприятий улучшатся условия труда (труд станет более автоматизированным), увеличится среднемесячная заработная плата на 1936 рублей, фонд заработной платы увеличится на 18361 тыс. рублей, производительность труда 1 работника увеличится на 17,91 т./мес., возрастет и добыча угля на 170 тыс. тонн в год.

**Список использованных источников**

**и литературы**

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА⋅М, 1999. – 384 с.
2. Ковалев В.В. Финансы организации (предприятий) [Текст]: Учебник / В.В. Ковалев, Вит.В. Ковалев. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2006. – 352 с.
3. Рофе А.И. Экономика и социология труда [Текст]: Учебное пособие / А.И. Рофе. – М.: Издательство «Мик», 1996. – 128 с.
4. Социология труда [Текст]: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А. К. Кравченко, В.В. Щербины. – М.: Издательство Московского университета, 1993. – 382 с.
5. Экономика предприятия [Текст]: Учебное пособие / Н.И. Новиков, О.А. Стародумова, Н.Н. Большакова, О.А. Затепякин; Под ред. канд. экон. наук, проф. Н.И. Новикова. – Новокузнецк: РИО НФИКемГу, 2002. – 282 с.
6. Экономика предприятия (фирмы) [Текст] / А.С. Пелих [и др.]. – М.: ИКЦ «МарТ», 2004. – 512 с.
7. Доходы и заработная плата [Текст]: проблемы формирования, распределения, регулирования / под. ред. Н.А. Волгина. – М.: Издательство РАГС, 1999. – 232 с.