

**ТЕМА 6.
Персонал
предприятия**



Человеческие ресурсы — это та часть населения страны, которая обладает определенными качественными навыками и показателями. К числу таких качеств в основном относят способность людей к труду, которая превращает их в трудовые ресурсы.

Труд — целесообразная деятельность человека для удовлетворения своих потребностей. Процесс труда включает: собственно труд, процесс труда, результат труда.

Трудовые ресурсы — это совокупность всего трудоспособного населения страны, как занятого, так и незанятого в хозяйственной деятельности. Согласно действующему законодательству к трудовым ресурсам относят население в трудоспособном возрасте: мужчин в возрасте от 16 до 59 лет; женщин в возрасте от 16 до 54 лет.

Трудовой коллектив — это группа людей, работающих на одном предприятии и объединенных общими целями и принципами работы.

Персонал компании — это все люди, работающие по найму, за исключением руководства.

Кадры — это работники, официально числящиеся в штате.

Специфика человеческих ресурсов:

- Одной из главных особенностей является то, что не только организация оказывает непосредственное влияние на персонал, но и сам **сотрудник влияет на организацию.**
- Человеческие ресурсы, в отличие от остальных ресурсов организации, способны к постоянному **совершенствованию и развитию.**
- Человеческие ресурсы превращаются в **эффективное вложение материальных ресурсов** в перспективное развитие организации и могут приносить достаточно большие дивиденды.
- **Люди приходят в организацию осознанно** (с определенными целями) и ожидают от организации помощи в реализации этих целей.
- Особенность человеческих ресурсов состоит в том, что **каждый человек уникален по своей природе.**

Ценность человеческих ресурсов:

- **Профессия** — это совокупность знаний и умений, полученных в процессе специальной подготовки в учебном заведении и позволяющих выполнять соответствующие виды деятельности.
- **Квалификация** — это объем определенных знаний и опыта, которые позволяют человеку выполнять определенный уровень работ.
- **Компетентность** представляет собой степень обладания человеком профессиональными навыками.

Управление человеческими ресурсами — это сложная система, которая включает в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы, направленные на создание, использование и развитие трудовых ресурсов.

Условия успешного управления человеческими ресурсами:

- обоснованностью, четкостью и реальностью поставленных целей;
- комплексным подходом к анализу управления человеческими ресурсами;
- взаимосвязанностью различных этапов работы организации;
- обеспеченностью видами ресурсов;
- соответствием уровня квалификации и профессионализма сотрудников выполняемой работе;
- жестким контролем со стороны руководителя за реализацией стратегического плана на всех этапах;
- внедрением и использованием современных технологий, разработок и средств труда;
- делегированием полномочий;
- созданием гибких условий труда.

Особенности труда в сельском хозяйстве:

- ❖ зависимость его результатов от природно-климатических условий и качества земли;
- ❖ сезонность труда;
- ❖ многообразии видов работ и трудовых процессов, что делает практически невозможной узкую специализацию труда;
- ❖ необходимость знаний и учета биологических законов в процессе труда;
- ❖ сравнительно низкий уровень механизации трудовых процессов;
- ❖ неблагоприятные условия труда и относительно низкий уровень социального обслуживания;
- ❖ использование труда как в общественном (или коллективном, частном), так и в личном хозяйстве;
- ❖ в структуре труда значительный удельный вес труда женщин, детей, стариков.

Факторы, влияющие на уровень использования трудовых ресурсов

- технологическая вооруженность труда;
- разделение и кооперация;
- нормирование и оплата;
- уровень обслуживания рабочих мест;
- наличие перспективы роста;
- социально-бытовые условия;
- квалификация;
- наличие рабочих мест;
- дисциплина труда;
- материальное стимулирование;
- зональные особенности;
- степень эксплуатации труда;
- развитие рынка труда.

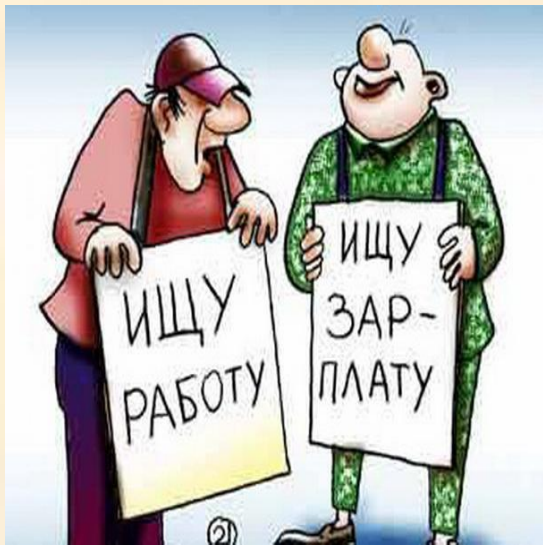
Рынок рабочей силы или **рынок труда** есть один из рынков факторов производства, основным товаром которого является труд как услуга работающих.

Цена труда – это заработная плата. МРОТ с 01.01.2016 г. составляет 6 204 руб.

Различают **номинальную и реальную заработную плату**. Первая представляет собой денежное выражение заработной платы, вторая - величину товаров и услуг, которые можно приобрести на денежную заработную плату и используются для расчета **индекса стоимости жизни**.

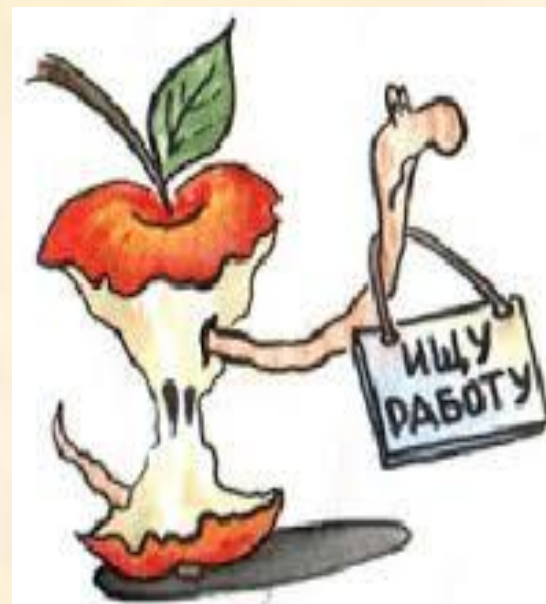
Проблемами цены труда, т.е. его оплаты являются:

- а) значительный (26 кратный) разрыв между бедными, живущими на низкую заработную плату и богатыми;
- б) большой удельный вес (16%) бедных;
- в) низкая пенсия (2 500 руб.) по сравнению с минимальной заработной платой и прожиточным минимумом, которые пока не сравнялись;
- г) низкий уровень оплаты труда работников сельского хозяйства (43% по отношению к среднероссийскому уровню, который к 2010 г. достигает 13850 тыс.руб.)



Безработица — наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу. Согласно определению Международной организации труда, человек в возрасте 10-72 лет (в России, по методологии Росстата, — 15-72 лет) признаётся безработным, если на критическую неделю обследования населения по проблемам занятости он одновременно: **не имел работы, искал работу, был готов приступить к работе.**

Уровень безработицы — количественный показатель, позволяющий сравнить безработицу для разной численности населения (для разных стран или для разных периодов одной и той же страны), рассчитываемый как отношение числа безработных к общей численности экономически активного населения или к численности интересующей группы населения (безработица среди женщин, молодёжи, сельского населения и т. п.). Чаще всего выражается в процентах. **Самый высокий в мире уровень безработицы в Зимбабве (95 % населения), второе место — Либерия (85 % населения), третье — Демократическая Республика Конго (78 % населения).**



Естественный уровень безработицы — экономическая гипотеза, согласно которой для общеэкономического равновесия, сложившегося при определённой реальной заработной плате, существует определённая неполная занятость населения, которая является результатом недостатка информации, барьерами мобильности, демографических изменений и других следствий несовершенности рынка.

Естественный уровень безработицы иначе обозначается термином «полная занятость», но нельзя думать, что безработица в этом случае равна нулю. Естественный уровень безработицы — это такое состояние экономики, при котором отсутствует циклическая безработица при наличии структурной и фрикционной.



Фрикционная — во время добровольного поиска работником нового места работы, которое устраивает его в большей степени, нежели прежнее рабочее место.

Вынужденная (безработица ожидания) — возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу.

Структурная — обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест

Циклическая представляет собой разницу между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы

Сезонная — зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики

Технологическая — безработица, связанная с механизацией и автоматизацией производства

БЕЗРАБОТИЦА

Добровольная — связана с нежеланием людей работать, например, в условиях понижения заработной платы

Скрытая

формально занятые, но фактически безработные лица; в результате спада производства рабочая сила используется не полностью, но и не увольняется

наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных. Отчасти скрытая безработица представлена людьми, переставшими искать работу

Маргинальная — безработица слабо защищённых слоёв населения (молодёжи, инвалидов) и социальных низов.

Неустойчивая — вызывается временными причинами (например, при добровольной смене работниками мест работы или увольнении в сезонных отраслях промышленности).

Зарегистрированная — незанятое население, занимающееся поиском работы и официально взятое на учёт

Институциональная — безработица, возникающая в случае вмешательства государства или профсоюзов в установление размеров ставок заработной платы, отличных от тех, которые могли бы сформироваться в естественном рыночном хозяйстве.



Форма оплаты труда — это способ установления зависимости размера заработной платы работников от затраченного ими общественно необходимого труда при помощи совокупности показателей, отражающих результаты труда и фактически затраченное время.

Система оплаты труда - это способ исчисления размера заработной платы, которая подлежит выплате работнику за результаты затраченного им общественно необходимого труда. Назначение системы — в том, чтобы обеспечить принятие точных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты.



Формы и системы оплаты труда:

повременная:

- простая повременная - оплата труда по установленным должностным окладам или тарифным ставкам с учетом фактически отработанного времени;
- повременно-премиальная - помимо должностного оклада (тарифной ставки) выплачивается поощрительное вознаграждение в виде премии за соответствующие показатели при соблюдении определенных условий.

сдельная:

- индивидуальная расценки и нормы выработки устанавливаются отдельно для каждого работника и ведется индивидуальный учет выполнения норм выработки. ;
- коллективная (бригадная) – устанавливаются бригадная расценка и норма выработки, рассчитанная как произведение бригадной сдельной расценки на фактическую выработку;
- прямая сдельная – оплату труда по неизменной расценке за фактически выполненный объем работы;
- сдельно-премиальная предусматривает наряду с заработком по сдельной расценке выплату премии за соответствующие количественные и качественные показатели в работе;
- сдельно-прогрессивная – труд в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм — по повышенным расценкам.

Контракт — это особый вид трудового договора, в котором срок действия, права, обязанности и ответственность сторон, условия оплаты и организации труда, порядок и условия расторжения контракта, помимо предоставленных законодательством о труде, устанавливаются самостоятельно сторонами соглашения.

Контракт должен отражать следующие вопросы:

1. общие положения (кто с кем заключает контракт, срок действия контракта, условия об испытательном сроке);
2. обязанности организации по созданию условий для эффективного выполнения трудовых функций;
3. обязанности работника (по существу, это предмет контракта), профессия, специальность, квалификация, долговременные задачи и др.);
4. размер оплаты труда (помимо основного заработка, должностного оклада в контракте могут быть оговорены условия повышения (понижения) обусловленного размера оплаты труда, премии, надбавки за выполнение конкретных условий контракта. Оплата труда по высоким ставкам даст возможность избавиться от неэффективных систем поощрения, и это более надежная форма оценки трудового вклада);
5. режим труда и отдыха (соглашение о режиме рабочего времени, продолжительности и времени предоставления дней отдыха и отпусков);
6. социальное обеспечение (льготы по социальному обеспечению, дополнительные социальные гарантии);
7. порядок изменения, прекращения, продления и перезаключения контракта;
8. ответственность сторон за неисполнение обязанностей по контракту.

Тарифная система — это банк нормативных актов, на основе которых осуществляются дифференциация и регулирование размера заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации, условий, тяжести, интенсивности выполняемых работ, а также ответственности за их проведение и результативность.

Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им коэффициентов или соотношение тарифных ставок по разрядам.

ЕТС - это совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, на основе которых определяются тарифные ставки или оклады, т.е. устанавливается зависимость оплаты труда от квалификации работника.

Тарифный разряд характеризует уровень квалификации работника и зависит от степени точности, сложности и ответственности выполняемых им работ.

Тарифная ставка — это исходная нормативная величина, определяющая размер оплаты труда рабочих.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — установленный минимум оплаты труда в час, день или месяц (год), который работодатель может (должен) платить своему работнику и за который работник может законно продать свой труд.

Период действия	Величина МРОТ
до — 30/09/1991	70 руб.
01/10/1991—30/11/1991	180 руб.
01/12/1991—31/12/1991	200 руб.
01/01/1992—31/03/1992	342 руб.
01/04/1992—31/12/1992	900 руб.
01/01/1993—31/03/1993	2 250 руб.
01/04/1993—30/06/1993	4 275 руб.
01/07/1993—30/11/1993	7 740 руб.
01/12/1993—30/06/1994	14 620 руб.
01/07/1994—31/03/1995	20 500 руб.
01/04/1995—30/04/1995	34 400 руб.
01/05/1995—31/07/1995	43 700 руб.
01/08/1995—31/10/1995	55 000 руб.
01/11/1995—30/11/1995	57 750 руб.
01/12/1995—31/12/1995	60 500 руб.
01/01/1996—31/03/1996	63 250 руб.
01/04/1996—31/12/1996	75 900 руб.

Период действия	Величина МРОТ
01/01/1997—31/12/1997	83 490 руб.
01/01/1998—30/06/2000	83,49 руб.
01/07/2000—31/12/2000	132 руб.
01/01/2001—30/06/2001	200 руб.
01/07/2001—30/04/2002	300 руб.
01/05/2002—30/09/2003	450 руб.
01/10/2003—31/12/2004	600 руб.
01/01/2005—31/08/2005	720 руб.
01/09/2005—30/04/2006	800 руб.
01/05/2006—31/08/2007	1 100 руб.
01/09/2007—31/12/2008	2 300 руб.
01/01/2009—31/05/2011	4 330 руб.
01/06/2011—31/12/2012	4 611 руб.
01/01/2013—31/12/2013	5 205 руб.
01/01/2014—31/12/2014	5 554 руб.
01/01/2015—31/12/2015	5 965 руб.
01/01/2016—	6 204 руб.

Величина прожиточного минимума, согласно Росстату, в соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 года № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 27.05.2000 № 75-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 24.07.2009 № 213-ФЗ, от 30.11.2011 № 363-ФЗ) ***представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, включающей минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы.***

Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения), руб. в месяц (до 1998 г. - тыс. руб.):

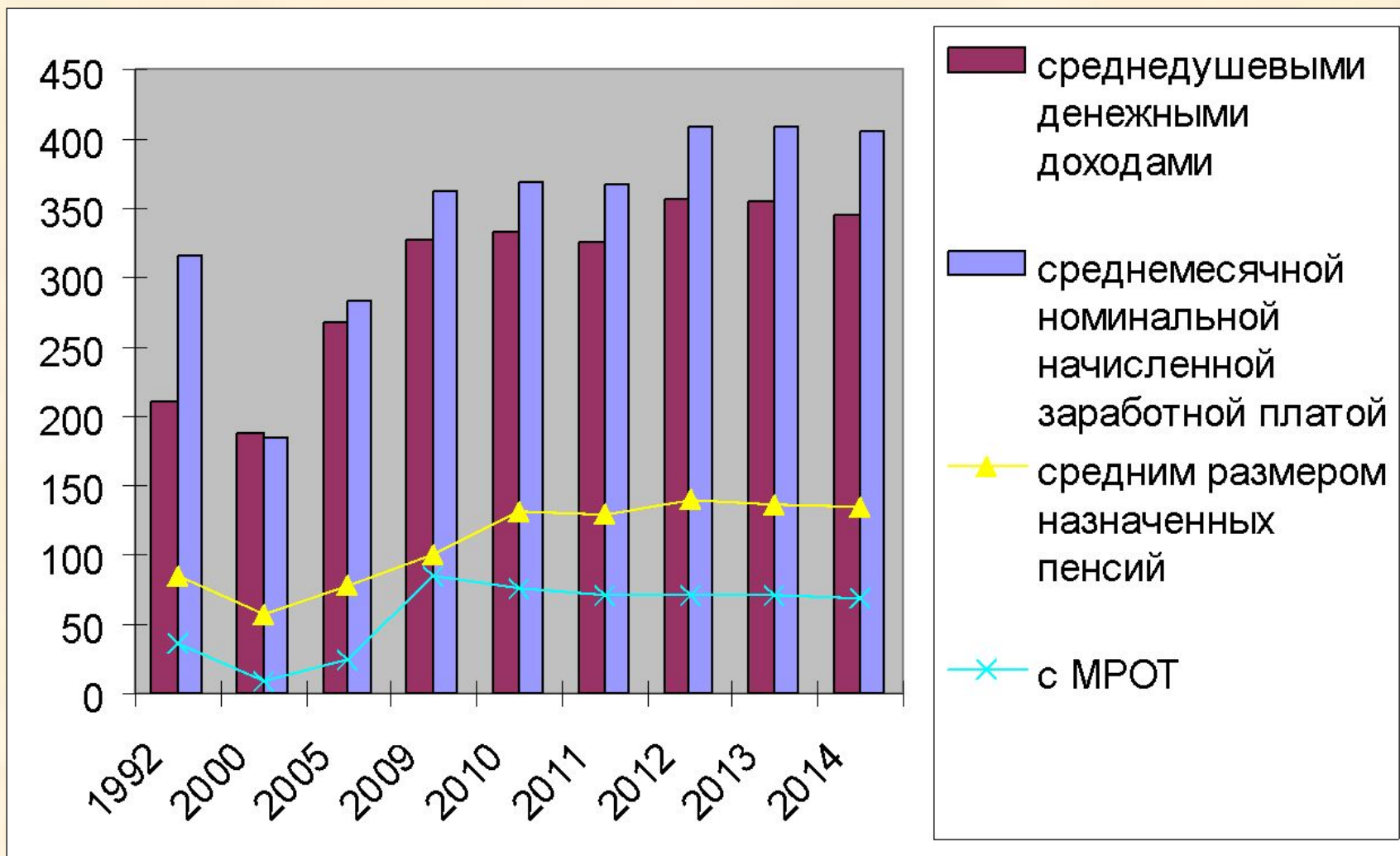
Годы	Размер
1992	1,9
1995	264
1997	411
1998	493
1999	908
2000	1210
2001	1500
2002	1808
2003	2113
2004	2376

Годы	Размер
2005	3018
2006	3422
2007	3847
2008	4593
2009	5153
2010	5688
2011	6369
2012	6510
2013	7306
2014	8050

Потребление основных продуктов питания (в расчете на душу населения), кг

Основные продукты питания	Годы								норма
	1992	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	
Картофель	118	109	109	112	104	110	111	111	95-100
Масло растительное	6,8	9,9	12,1	13	13,4	13,5	13,7	13,7	10-12
Молоко и молочные продукты	282	215	234	244	247	246	249	248	320-340
Мясо и мясопродукты	60	45	55	66	69	71	74	75	70-75
Овощи и бахчевые	77	79	87	102	101	106	109	109	120-140
Рыба и рыбопродукты	12,3	10,4	12,6	14,9	15,6	16,6	17,1	x	18-22
Сахар	30	35	38	37	39	40	40	40	24-28
Фрукты и ягоды		32	46	55	58	60	61	64	90-100
Хлебные продукты	125	117	121	118	120	119	119	118	95-105
Яйца и яйцепродукты, штук	263	229	250	260	269	271	276	269	260

Соотношение величины прожиточного минимума с, %:



Рейтинг регионов по благосостоянию семей, 2014 г.





Мотивация — это процесс побуждения людей к деловой активности для достижения личных целей, а также целей организации.

Направления улучшения мотивации труда:

- материальное стимулирование;
- повышение качества рабочей силы;
- улучшение организации труда;
- вовлечение персонала в процесс управления;
- моральное стимулирование.

Материальное стимулирование — одна из самых эффективных и наиболее распространенных форм стимулирования труда. Материальное стимулирование — это один из способов, рычагов воздействия на конкретного работника при осуществлении мотивирования. Этот механизм реализуется через систему оплаты труда, премий, надбавок, вручение ценных подарков, выделение беспроцентных ссуд на жилищное строительство, и пр.

Моральное стимулирование — это способ стимулирования, связанный с награждением сотрудников правительственными знаками, почетными грамотами, объявлением благодарности, памятными подарками, туристическими путевками, участием в различных презентациях, выставках, смотрах и конкурсах, съездах и конференциях, помещением портретов на Доску почета, рассказом в печати о трудовых отличиях отдельного работника или коллектива.

Улучшение качества организации труда — это постановка целей и дальнейшая их реализация, расширение трудовых функций и задач, использование гибких графиков выполнения заданий, улучшение условий труда.

Улучшение условий труда — актуальный вопрос, который должна решать каждая организация. Улучшение условий труда одновременно являются не только потребностью, но одновременно и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть как фактором, так и следствием сложившейся производительности труда и ее эффективности.

Расширение трудовых функций — внедрение разнообразных дополнительных обязанностей и операций, выполняемых работником. Данное мероприятие направлено на увеличение рабочего цикла и интенсивности труда.

ЦИКЛ МОТИВАЦИИ



ПИРАМИДА ПОТРЕБНОСТЕЙ ПО А.Х. МАСЛОУ

