Министерство образования Российской Федерации

Тольяттинский Государственный Университет

Кафедра «Экономика, организация и управление предприятием».

Курсовая работа

по дисциплине «Экономика труда»

Подготовила: Ярушина М.Н.

Группа: ЭкЗ-124

Вариант: 12

Проверила: Краснопевцева И.В.

Тольятти 2004 г

**Содержание**

**Введение**…………………………………………………………………………..3

**Глава 1. Теоретическая часть**

1.1 Мотивация и стимулирование рабочей силы как фактор повышения производительности труда на предприятии…………………………………….4

**Глава 2. Практическая часть**

2.1 Расче­т экономии рабочей силы от воздействия всех факторов, действующих на предприятии (пофакторный метод).……………………….21

2.2 Поэтапный расчет планирования производительности труда на предприятии……………………………………………………………………...25

2.3 Расчет возможного повышения производительности труда в условиях внутризаводского планирования………………………………………………..27

**Заключение**…………………………………………………………...…………31

**Список используемой литературы**…………………………………...………33

**Приложения**

**Введение**

В условиях рыночной экономики отношения между наемным работником и предпринимателем строятся на новой основе. Цель предпринимателя - это успех на рынке и, соответственно, получение прибыли. Цель наемных работников - получить материальное вознаграждение и удовлетворение от работы. Предприниматель старается получить максимум прибыли при минимуме издержек, в том числе и на персонал. Наемные работники стараются получить большее материальное вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении компромисса между ожиданиями наемного работника и предпринимателя и состоит суть стимулирования работников в рыночной экономике. Для предпринимателя люди являются наиболее ценным ресурсом, так как именно люди могут постоянно совершенствоваться. Соответственно, умело управляя людьми, можно постоянно совершенствовать организацию производства и увеличивать прибыль. Поэтому предприниматель должен хорошо разбираться в людях, знать их достоинства и недостатки, мотивы, которые побуждают их к труду. Хорошее знание мотивации работников - залог создания более совершенной системы стимулирования наемных работников.

С развитием социальных отношений в обществе меняются и потребности работников. В современной экономике помимо материального фактора большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Эволюционируют и материальные формы стимулирования наемных работников. В материальном вознаграждении увеличивается доля выплат по результатам хозяйственной деятельности предприятия, большее значение придается развитию у наемных работников корпоративного мышления, развивается система социальных льгот. В то же время в условиях изменения форм собственности необходим комплексный подход к оценке влияния стимулирования на эффективность труда наемных работников и отношения между предпринимателем и наемными работниками, что обусловливает актуальность избранной темы. В западной экономической литературе содержатся сведения по современным формам стимулирования наемных работников, но они разрозненны, отражают специфику отдельных стран и не применимы в чистом виде по отношению к российской экономике.

**Глава 1. Теоретическая часть**

***1.1 Мотивация и стимулирование рабочей силы как фактор повышения производительности труда на предприятии***

В рыночных условиях хозяйствования остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки планов по росту производительности труда на предприятии, поскольку это является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платой.

Одним из факторов, обеспечивающие рост производительности труда на предприятии, является мотивация и стимулирование труда.

Понятие "стимулирование наемных работников" вытекает из необходимости роста прибыли предприятия как конечного финансового результата его деятельности. Прибыль предприятия выступает как оценочный и фондообразующий показатель. На основе полученной прибыли формируются материальные фонды стимулирования работников. В то же время понятие "стимулирование" не ограничивается только материальным фактором, а включает в себя и другие формы. Таким образом, "стимулирование наемных работников" есть меры, направленные на повышение прибыли предприятия за счет повышения эффективности и качества труда наемных работников.

"Эффективность труда" и "качество труда" являются ключевыми факторами в повышении прибыли предприятия в долгосрочном периоде. "Качество труда" - это свойство конкретного труда производить ту или иную потребительскую стоимость в определенных условиях. [3,с.138].   
Таким образом, повышение качества продукции обеспечивает повышение конкурентоспособности предприятия на рынке, экономию труда и материальных ресурсов и, как следствие, рост объемов производства за счет увеличения спроса и увеличение прибыли как основного показателя деятельности предприятия. С качеством труда тесно связана система качества.

С понятием "качество труда" неразрывно связано понятие "эффективности труда". В настоящее время "эффективность труда" определяется не только производительностью труда, но проходит через все стадии производства, начиная от разработки и кончая серийным выпуском продукции.

В настоящее время рост эффективности производства обеспечивается за счет перехода к современным технологиям, обеспечивающим высокий уровень автоматизации, снижение материалоемкости и высокий уровень качества продукции. Таким образом, рост качества продукции и рост эффективности производства неразрывно связаны и присутствуют на всех стадиях производства. Таким образом, можно сказать, что повышение "эффективности труда" – это совершенствование технологического процесса, снижение материалоемкости продукции, оптимизация трудового процесса работников, ведущие к росту прибыли предприятия. То есть, стимулирование эффективности и качества труда работников ведет к росту прибыли и повышению конкурентоспособности предприятия на рынке. 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 др. С развитием предпринимательской деятельности предприятия получили свободу в решении вопросов организации производства и оплаты труда работников. Целью предоставления широких полномочий предприятиям в решении этих вопросов являлось создание предпосылок для повышения производительности труда, улучшения качества продукции и совершенствования механизма оплаты труда, позволившего бы заинтересовать работников в результатах их труда. На деле же произошло так, что старая система стимулирования работников прекратила свое существование как единая система, а ожидаемой реформы в оплате труда не произошло, что привело, во многом, к утрате заработной платой стимулирующей функции. Поэтому решение проблемы роста производства отечественной продукции, повышения ее качества невозможно в отрыве от решения вопросов стимулирования и оценки труда работников наемных.   
Понятие стимулирования связано с понятием производственного коллектива. Производственный коллектив и каждый его член являются объектами стимулирования. При управлении производственным коллективом основное внимание должно уделяться организации трудового процесса и стимулированию работников. Организации управления производственным коллективом должно предшествовать четкое формулирование стоящих перед ним задач, главными из которых являются производство продукции, работ, услуг и реализация на основе полученной прибыли социальных и экономических интересов наемных работников и интересов предпринимателя-собственника имущества предприятия, организация стимулирования работников по результатам выполненной работы [4].

Стимулирование направлено на увеличение объема, расширение ассортимента, 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.

Говоря о стимулировании наемных работников, мы подразумеваем всех работников предприятия, а не только производственных рабочих. В связи с этим необходимо разделять понятия "эффективность труда" и "производительность труда" работников. Производительность труда работников определяется не только усилиями самого работника, но и зависит от других причин: ввода новой техники и технологии, применения новых видов сырья и материалов, внедрения более совершенных форм организации производства и труда. Эффективность же труда работников целиком зависит от них самих, от их личных качеств и способностей при прочих равных условиях [5]. На сегодняшний день важно восстановить роль материального стимулирования на предприятии. Сущность стимулирования наемных работников заключается в следующем [6]:

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

Поэтому стимулирование направлено на мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя (предпринимателя) на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Тогда как полученная прибыль идет не только работодателю (предпринимателю), а используется на выплату налогов в федеральный и местный бюджеты, на расширение производства. Таким образом, стимулирование труда наемных работников не является частным делом конкретного предприятия и организации, а играет важную роль в экономическом развитии страны, в процветании национальной экономики.

В экономике наемный работник и работодатель взаимодействуют на двух уровнях [6]:

1) на рынке труда, где определяется ставка заработной платы и происходит заключение коллективного договора;

2) внутри предприятия, где устанавливаются системы оплаты, фиксирующие для конкретных рабочих мест, групп, работ, профессий, должностей и видов деятельности конкретные зависимости между оплатой работников и результатами их труда. Внутри предприятия взаимоотношения между наемными работниками и работодателями строятся на основе норм труда, которые устанавливают рабочий день, интенсивность труда.

Работодатель предоставляет наемному работнику объем работ и обеспечивает ему безопасные условия труда. Наемный работник в свою очередь должен эффективно и качественно выполнять предоставленный ему объем работ в пределах существующих норм.

Таким образом, стимулирование наемных работников на предприятии тесно связано с научной организацией труда, в которую входит нормирование труда, представляющее из себя четкое определение круга трудовых обязанностей работника и тех качественных и количественных результатов труда, которые от него требуются. Говоря о стимулировании наемных работников, надо учитывать и такое понятие как мотивация труда. Мотивация определяется двумя понятиями: потребность и вознаграждение. Потребности бывают первичные и вторичные. К первичным относятся физиологические потребности человека: еда, вода, одежда, жилище, отдых и т.п. Вторичные потребности являются по своему характеру психологическими: потребности в привязанности, уважении, успехе.

При стимулировании труда как предоставлении работнику вознаграждения за труд, которое он использует для удовлетворения своих потребностей, необходимо учитывать, что разные люди по-разному подходят к этому вопросу, определяя для себя различные ценности. Так, для человека высокого материального достатка лишнее время для отдыха может быть более значимо, чем дополнительный заработок, который он получил бы за сверхурочную работу. Для многих людей, например, работников, занимающихся интеллектуальным трудом, более значимыми будут уважение со стороны коллег и интересная работа, чем дополнительные деньги, которые он мог бы получить, займись торговлей или став коммерческим агентом. Поэтому вознаграждение за труд может быть двух типов: внутреннее и внешнее [7]. Внутреннее вознаграждение – это удовольствие, получаемое человеком от работы, от уважения со стороны коллег, от причастности к коллективу. Внешнее вознаграждение – это материальные выгоды, продвижение по служебной лестнице, повышение социального статуса.   
Поэтому при стимулировании работников, не только материальном, руководителю необходимо выявлять потребности работников, чтобы потребности более низкого уровня удовлетворялись прежде, чем потребности более высокого уровня.

К сожалению, в современных российских условиях во многом утрачены стимулы в работе, формирующие у сотрудника ощущение внутреннего вознаграждения. Как показывают исследования, абсолютное большинство работников ставит во главу угла материальный фактор и лишь незначительное их число (в основном руководители) говорит о необходимости получения удовольствия от работы и ощущения своей значимости. Поэтому, безусловно, одной из целей стимулирования наемных работников должно быть возвращение интереса к труду, воспитание сопричастности к общему делу в коллективе. При решении вопросов стимулирования наемных работников необходимо исходить из приоритетов в мотивации труда у работников. На различных уровнях социально-экономического развития общества различны и типы трудовой мотивации работников. При определенном материальном благополучии в обществе, уровне достатка, позволяющем не только удовлетворять первичные потребности, у работников повышенная мотивация к тому, чтобы труд приносил им удовлетворение, был значимым для них и общества. В условиях нестабильной экономической ситуации на первое место выходит удовлетворение первичных потребностей, желание заработать средства к существованию.

Так, в России около 60% работников придерживаются мнения, что основной стимул к труду – это получение необходимых средств к существованию. И только около 20% на первое место ставят удовлетворение от работы, от ее социальной значимости независимо от размера оплаты [8]. Соответственно, при создании системы стимулирования на предприятии в основу ее создания должны быть положены превалирующие над остальными типы трудовых мотиваций. В сегодняшней российской ситуации это материальный фактор как средство для существования.   
Помимо этого, важно знать, как распределяются трудовые мотивации по отдельным группам работников. Именно исходя из этого, необходимо устанавливать разные системы оплаты труда и стимулирования его эффективности и качества в целом по группам работников.

Так, руководители предприятий большее значение придают важности выполняемой работы, получению удовлетворения от трудовой деятельности (около 40%) и меньшая часть (около 35%) – материальному фактору [8]. Остальные группы работников на первое место ставят мотивацию получения средств к существованию. Причем здесь со снижением статуса работников снижаются практически до нуля их требования к работе как к источнику удовлетворения и осознания значимости своей деятельности. Например, среди руководителей структурных подразделений предприятий около 45% на первое место ставят материальные выгоды и около 30% удовлетворение от труда, среди квалифицированных рабочих в городе соответственно 70 и 10%, на селе – 65 и 15%, среди неквалифицированных рабочих в городе соответственно 60 и 5%, на селе – 65 и 5% [8]. Подобного рода различия в типах трудовых мотивов легко объяснимы: руководители предприятий, руководители среднего звена, как правило, хорошо материально обеспечены, у них не бывает задержек в заработной плате, они не думают, как прокормить себя и семью. Этим и объясняются их потребности в удовлетворении от труда. Тогда как у служащих и рабочих проблемы иного уровня – они рассматривают заработную плату и, соответственно, работу только как источник средств для существования. Все эти данные говорят о том, что при стимулировании наемных работников нужен индивидуальный подход как к работникам разного социального и должностного статуса, так и к отдельным работникам в пределах различных групп. Скажем, руководителям предприятий и, в меньшей степени, руководителям среднего звена предприятий и специалистам необходимо сочетание материальных и нематериальных методов стимулирования, которые бы позволяли подтвердить более высокий статус этих работников. К служащим необходимы те же подходы в стимулировании их труда, но с упором на материальный фактор. У рабочих наибольшую трудовую мотивацию вызывают материальные стимулы, значит упор должен быть сделан именно на это. Как показывает опыт, чем выше напряженность работы и усталость от нее, тем больший вес приобретает материальный фактор. И, с другой стороны, чем выше самооценка себя и удовлетворенность делами, тем ниже ступенька, которую занимают деньги [9]. Таким образом, можно сказать, что роль материальных стимулов снижается с ростом социального статуса работника и тем больший вес приобретают нематериальные стимулы, такие как уважение со стороны коллег, высокий уровень значимости, высокое социальное положение, независимость. Таким образом, невозможно правильное стимулирование наемных работников без учета их трудовых мотиваций. Именно на этом принципе и должна строиться система стимулирования, которая должна быть гибкой, легко изменяющейся по отношению к разным категориям персонала, а не костной, не позволяющей правильно оплатить труд в соответствии с его эффективностью и качеством и учесть все нематериальные стимулы к труду.

На сегодняшний день в ведущих западных фирмах стимулирование персонала рассматривается как элемент общей системы работы с персоналом, который неразрывно связан с нею и со всеми другими элементами системы. Этот подход предполагает, что человеческий фактор является одним из определяющих в успехе организации в условиях конкурентной борьбы на рынке. Поэтому в программу работы с персоналом помимо определения форм и методов стимулирования наемных работников входят планирование кадрового состава, качественная подготовка персонала, формирование показателей оценки как рабочих мест, так и результатов труда, тренинги по специальности и по менеджменту для руководящих кадров и другие направления работы с персоналом.

Сложившаяся ситуация, когда заработная плата не выполняет ни одну из своих функций, свидетельствует о глубоком кризисе в сфере оплаты труда в России. Подтверждением этому являются задержки с оплатой труда, наметившийся перекос в оплате труда различных категорий работников. Развивая мысль о кризисе оплаты труда в России, можно привести следующие факты. Так, все более возрастает внутрифирменная дифференциация в оплате труда работников. Причем она приобретает искаженные формы. Это выражается в нарастающем увеличении заработков управленцев по сравнению с квалифицированными рабочими, практически неменяющемся соотношении в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников и полном пренебрежении в оплате труда специалистов, заработная плата которых лишь незначительно превышает заработную плату квалифицированных рабочих (которые, в свою очередь, оплачиваются не намного выше, чем неквалифицированные) и значительно ниже заработной платы руководителей даже среднего звена. Таким образом, нарушен главный принцип в оплате труда - соответствие ее уровня квалификации и качеству труда работника.

*Принципы создания системы стимулирования на предприятии*

Современный этап экономических реформ в России характеризуется тем, что предприятия работают в обстановке растущих требований различных общественных групп. В этой связи особую актуальность приобретает создание эффективной системы стимулирования наемных работников. Рассмотрим некоторые направления решения этой задачи.

При создании системы стимулирования следует исходить из разработанных в теории управления и применяемых в рыночной экономике принципов:

* комплексность;
* системность;
* регламентация;
* специализация;
* стабильность;
* целенаправленное творчество.

Первый принцип – *комплексность*. Комплексность предполагает, что необходим всесторонний подход с учетом всех возможных факторов: организационных, правовых, технических, материальных, социальных, моральных и социологических. Организационные факторы – это установление определенного порядка проведения работ, разграничение полномочий, формулирование целей и задач. Как уже было сказано, правильная организация производственного процесса закладывает фундамент под дальнейшую эффективную и качественную работу. С организационными факторами тесно взаимодействуют право­вые факторы, которые служат цели обеспечения соответствия прав и обязанностей работника в процессе труда с учетом возложенных на него функций. Это необходимо для правильной организации производства и дальнейшего справедливого стимулирования. Технические факторы предполагают обеспечение персонала со­временными средствами производства и оргтехникой. Так же как и организационные, эти аспекты являются основополагающими в работе предприятия. Материальные факторы определяют конкретные формы матери­ального стимулирования: заработную плату, премии, надбавки и т.д. и их размер. Социальные факторы предполагают повышение заинтересован­ности работников путем предоставления им различных социальных льгот, оказания социальной помощи, участия работников в управлении коллективом. Моральные факторы представляют комплекс мероприятий, целью которых является обеспечение положительного морально-нравственного климата в коллективе, правильный подбор и расстановку кадров, различные формы моральных поощрений. Физиологические факторы включают комплекс мероприятий, направленных на сохранение здоровья и повышение работоспособности сотрудников. Эти мероприятия проводятся в со­ответствии с санитарно-гигиеническими, эргономическими и эстети­ческими требованиями, которые содержат в себе нормы по оснаще­нию рабочих мест и установлению рациональных режимов труда и отдыха. Физиологические факторы играют не менее важную роль в повышении эффективности и качества выполняемой работы, чем остальные. Все перечисленные факторы должны применяться не по отдельности, а в совокупности, что дает гарантию получения хороших результатов. Именно тогда станет реальностью значительное повышение эффективности и качества работы.

Принцип комплексности уже в своем названии определяет проведение указанных мероприятий не по отношению к одному или нескольким сотрудникам, а по отношению ко всему коллективу предприятия. Такой подход даст значительно больший эффект на уровне всего предприятия [4].

Второй принцип – *системность*. Если принцип комплексности предполагает создание системы стимулирования с учетом всех ее факторов, то принципе системности предполагает выявление и устранение противоречий между факторами, их увязку между собой. Это дает возможность создания системы стимулирования, которая внутренне сбалансирована за счет взаимного согласования ее элементов и способна эффективно работать на благо организации. Примером системности может быть система материального и морального стимулирования наемных работников, основанная на результатах контроля качества и оценки вклада работника, то есть существует логическая взаимосвязь между качеством и эффективностью работы и последующим вознаграждением.

Третий принцип – *регламентация*. Регламентация предполагает установление определенного порядка в виде инструкций, правил, нормативов и контроль за их выполнением. В этой связи важно разграничить те сферы деятельности работников, которые требуют жесткого соблюдения инструкций и контроля за их выполнением, от тех сфер, в которых работник должен быть свободен в своих действиях и может проявить инициативу. При создании системы стимулирования объектами регламентации должны быть конкретные обязанности того или иного сотрудника, конкретные результаты его деятельности, затраты труда, то есть каждый сотрудник должен иметь полное представление о том, что входит в его обязанности и каких результатов от него ждут. Кроме того, необходима регламентация и в вопросе оценки конечной работы, то есть должны быть четко установлены те критерии, по которым будет оцениваться конечная работа сотрудника. Такая регламентация, тем не менее, не должна исключать творческий подход, который в свою очередь также должен быть учтен в последующем вознаграждении работника.

Регламентация содержания выполняемой работы сотрудников предприятия должна решать следующие задачи: [4]

1. определение работ и операций, которые должны быть возложены на работников;
2. обеспечение работников необходимой им для выполнения возложенных на них задач информацией;
3. распределение работ и операций между подразделениями предприятия по принципу рациональности;
4. установление конкретных должностных обязанностей для каждого работника в соответствии с его квалификацией и уровнем образования.

Регламентация содержания труда служит повышению эффективности выполняемой работы.

С точки зрения стимулирования выполняемой работы очень важную роль играет регламентация результатов выполняемой работы. Она включает в себя:

* определение ряда показателей, характеризующих деятельность подразделений предприятия и каждого работника в отдельности, которые учитывали бы вклад подразделений и отдельных работников в общий результат деятельности предприятия;
* определение количественной оценки по каждому из показателей;
* создание общей системы оценки вклада работника в достижение общих результатов деятельности с учетом эффективности и качества выполняемой работы.

Таким образом, можно сказать, что регламентация в вопросах стимулирования играет очень важную роль, упорядочивая систему стимулирования на предприятии [4].

Четвертый принцип – *специализация*. Специализация – это закрепление за подразделениями предприятия и отдельными работниками определенных функций и работ в соответствии с принципом рационализации. Специализация является стимулом к повышению производительности труда, возрастанию эффективности и улучшению качества работы.

Пятый принцип – *стабильность*. Стабильность предполагает наличие сложившегося коллектива, отсутствие текучести кадров, наличие определенных задач и функций, стоящих перед коллективом и порядке их выполнения. Любые изменения, происходящие в работе предприятия, должны проходить без нарушения нормального выполнения функций того или иного подразделения предприятия или сотрудника. Только тогда не будет снижения эффективности и качества выполняемой работы.

Шестой принцип *– целенаправленное творчество*. Здесь необходимо сказать о том, что система стимулирования на предприятии должна способствовать проявлению работниками творческого подхода. Сюда можно отнести и создание новых, более совершенных изделий, технологий производства и конструкций применяемой техники или видов материалов, и поиск новых, более эффективных решений в области организации производства и управления. На основе результатов творческой деятельности предприятия в целом, структурного подразделения и каждого отдельного работника предусматриваются меры материального и морального стимулирования. У работника, знающего, что предложение, выдвинутое им, принесет ему дополнительные материальные и моральные выгоды, появляется желание творчески мыслить. Особенно серьезно нужно подойти к стимулированию творческого процесса в научно-конструкторских коллективах [4].

При организации системы стимулирования на предприятии необходимо учитывать пропорции в оплате между простым и сложным трудом, между работниками различных квалификаций.

При создании системы стимулирования на предприятии необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Гибкие системы стимулирования позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом.

Гибкие системы стимулирования на сегодняшний день получили широкое распространение в зарубежных странах с развитой экономикой. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. Это и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования и т.д., и системы коллективных премий, рассчитанные, в первую очередь, на рабочих, и системы участия в прибылях, рассчитанные на специалистов и управленцев, и гибкие системы социальных льгот. Только применение всех форм стимулирования, рассчитанных на применение по отношению ко всем работникам организации, может дать необходимый эффект.

Как показывает опыт, на российских предприятиях в настоящее время основными проблемами в механизме стимулирования наемных работников являются [10]:

1. недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;
2. отсутствие вообще какой-либо оценки или необъективная предпринимателем оценка индивидуальных трудовых показателей наемных работников;
3. отсутствие справедливой оплаты труда руководителей, специалистов и служащих; наличие необоснованных соотношений в оплате их труда;
4. негативное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Все эти проблемы, которые стоят перед предприятиями при решении вопросов об оплате труда, преодолимы с использованием российского и зарубежного опыта. Так, недостаточная гибкость в оплате труда решается введением современных форм вознаграждения, зависящих от результатов трудовой деятельности. Такими формами являются гибкие системы оплаты, где наряду с постоянной частью заработка есть переменная часть в виде участия в прибылях, коллективных премий и т.д. Вопросы необъективной оценки результатов деятельности наемных работников связаны опять же с устаревшим механизмом оплаты труда, не учитывающим индивидуальные достижения работника и результат деятельности предприятия в целом. Справедливая система оценки может быть создана на основе описания рабочего места и должностных обязанностей работника для определения постоянной части заработной платы. И на основе участия в прибылях по отношению к гибкой части заработка. Справедливая оплата руководителей, специалистов и служащих также должна быть основана на тех же принципах, но с применением специфических для этих категорий работников показателей, учитывающих сложность решаемых задач, уровень ответственности, число подчиненных и др. Именно с применением гибких систем оплаты труда, с использованием обоснованной оценки рабочего места и должностных обязанностей и последующим участием работников в прибылях и коллективных премиях за снижение доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции может быть преодолено негативное отношение персонала организации к существующей системе оплаты их труда и размеру этой оплаты. Результатом действия системы стимулирования на предприятии должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться, в свою очередь, за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия. При этом предпринимателю нужно руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок высококвалифицированных работников, повышения производительности труда и повышения качества выпускаемой продукции, увеличения отдачи от вложений в персонал, повышения заинтересованности работников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия в целом и, наконец, повышения социального статуса работников. Поэтому применяются как материальные, так и нематериальные формы стимулирования персонала, которые включают заработную плату, различные системы участия в прибылях, системы коллективного премирования, индивидуализацию заработной платы, моральные стимулы, стимулирование работников, занимающихся творческим трудом, путем применения свободного графика работы, социальные льготы для сотрудников. Предприниматель, решая вопрос о создании на предприятии системы стимулирования наемных работников, должен учитывать и такой макропоказатель, не зависящий от эффективности и качества труда работников и коллектива предприятия в целом, как индекс потребительских цен. Соответственно, наличие такого показателя делает необходимым автоматическую индексацию заработной платы с учетом изменения индекса цен за определенный период. Система стимулирования на предприятии должна четко определять свои цели, устанавливать виды стимулирования в соответствии с достигаемыми результатами, определять систему оценки, период и сроки выплат вознаграждения. Любые виды стимулирования должны быть целевыми и гласными, потому что ожидать от сотрудников улучшения эффективности и качества выполняемой работы можно только тогда, когда они знают, что их труд оплачивается справедливо.   
Система стимулирования должна соответствовать принципу: оплата должна соответствовать труду [11].

Говоря о системе стимулирования наемных работников, необходимо выделить основные требования к ней. К таковым можно отнести:

1. ясность и конкретность системы стимулирования в целом, положений о заработной плате и дополнительных выплатах;
2. четкое изложение трудовых обязанностей работника;
3. создание системы объективной оценки работников и исключение субъективности в оценке;
4. зависимость размера заработной платы от сложности и ответственности работы;
5. возможность неограниченного роста заработной платы с ростом индивидуальных результатов работника;
6. учет в оплате труда уровня значимости тех или иных работ для предприятия;
7. равная оплата работников с одинаковой сложностью и ответственностью выполняемых работ в различных подразделениях предприятия (относится к базовой оплате без учета дополнительных выплат по результатам).

Таким образом, при создании системы стимулирования необходимо учитывать весь комплекс вопросов, включая и государственное регулирование размера оплаты труда.

**Глава 2. Практическая часть**

*Исходные данные для расчетной части представлены в Приложении 1.*

***2.1 Расче­ты по обоснованию экономии рабочей силы от воздействия всех факторов, действующих на предприятии***

1) Относительное высвобождение численности рабочих за счет внедрения мероприятий по новой технике Э1определяется по формуле:

 (1)

где  и  - трудоемкость изготовления продукции соответственно до и после внедрения данного организационно – технического мероприятия (нормо-часы);

K1 - коэффициент, учитывающий действие мероприятия в плановом году; определяется по формуле K1 = M:12 (М — коли­чество месяцев базисного года до внедрения мероприятия и дей­ствия новых норм времени).

К - плановый коэффициент выпол­нения норм выработки данными рабочими;

ВП - объем выпуска продукции по плану (руб.);

 - годовой эффективный фонд рабочего времени одного рабоче­го в плановом периоде (час).



2) Экономия численности рабочих за счет увели­чения бюджета рабочего времени (Э2)определяется по формуле:

 (2)

где и - годовой эффективный фонд рабочего времени одного рабочего соответственно в базисном и плановом периодах, час;

 - численность основных рабочих в базисном периоде, чело­век.



3) Экономия численности рабочих за счет сокращения потерь рабочего времени из-за внутрисменных простоев (Э3)определя­ется по формуле:

 (3)

где В1 - потери рабочего времени рабочих в базисном периоде в % к отработанному времени; принимаются по данным табель­ного учета и фотографий рабочего дня;

В2 - потери рабочего времени в плановом периоде, %.



4) Экономия затрат труда от сокращения невыходов рабочих на работу (Э4) определяется на основе анализа отчетных данных об использовании рабочего времени рабочих и рассчитывается по формуле:

 (4)

где Ф1 - увеличение фонда рабочего времени одного рабочего в плановом периоде, дней;

Ф2- количество рабочих дней, отра­батываемых одним рабочим в плановом периоде.



5) Уменьшение численности рабочих за счет сокращения потерь от окончательного брака в производстве (Э5) определяется по формуле:

 (5)

где Б1 и Б2 - удельный вес потерь от брака в себестоимости про­дукции соответственно в базисном и плановом периодах, %.



6) Экономия численности рабочих от сокращения в плановом периоде затрат по исправлению брака (Э6) рассчитывается по формуле:

 (6)

где ТР1 и ТР2 - трудоемкость работ по исправлению брака соот­ветственно в базисном и плановом периодах (нормо-час);

 - годо­вой эффективный фонд рабочего времени на одного рабочего в плановом пери­оде (час).



7) Экономия рабо­чей силы по фактору уменьшения отклонений от нормальных условий работы (Э7) определяется по формуле:

 (7)

где  и  - удельный вес доплат за отклонения от нормальных условий труда в общем фонде заработной платы промышленно-производственного персонала соответственно в базисном и пла­новом периодах.



8) Экономия в чис­ленности рабочих за счет сокращения числа случаев невыполне­ния норм выработки (Э8)определяется по формуле

 (8)

где  - рост выполнения норм выработки у рабочих, не выпол­няющих нормы, %;

У - удельный вес рабочих-сдельщиков, не выполняющих нормы выработки, в общей численности рабочих.



9) Относительное уменьшение численности работающих (Э9)рассчитывается по формуле:

 (9)

где Чпроч. - численность категорий работающих (кроме основных рабочих) в базисном периоде;

A1 - процент роста объема выпу­ска продукции по плану;

А2 - процент необходимого увеличения численности работающих (кроме основных производственных ра­бочих) по плану.



10) При увеличении удельного веса покупных изделий и полу­фабрикатов в себестоимости продукции экономия в численности работающих (Э10)определяется по формуле:

 (10)

где и  - удельный вес готовых изделий и полуфабрикатов в себестоимости продукции соответственно в плановом и базис­ном периодах.



* 1. ***Поэтапный расчет планирования производительности труда на предприятии***

# Процесс планирования производительности труда на предприятии состоит из ряда этапов.

# На *первом этапе* определяется общая экономия рабочей силы (Э) от влияния всех факторов (организационно – технических мероприятий):

 (11)

где ∑ΔТнорм. - снижение трудоемкости продукции от внедрения в производство (по плану) новой техники, технологии и т. п.( нормо-час);

К - плановый коэффициент выпол­нения норм выработки данными рабочими.



На *втором этапе* определяется прирост производительности труда (ΔПт, %), достигнутый под влиянием каждого конкретного фактора экономии рабочей силы (Э):

% (12)

где ∑Эобщ. = Э1 + Э2 +…..+ Эn - экономия рабочей силы по всем факто­рам в целом по предприятию (человек).





 - расчетная численность промышленно - производственного персонала, необходимая для выполнения планового объема работ при условии сохранения выработки базисного периода (человек).

 находится по формуле:

 (13)

где ВП - объем выпуска продукции по плану (руб.);

Пт - уровень производительности труда на одного работающего в базисном периоде (руб.).



На *третьем этапе* определяется процент роста производитель­ности труда по предприятию (Побщ), достигнутый под влиянием всех факторов:

(%) (14)



И, наконец, *на четвертом этапе* определяется прирост объема производства (ΔQпр.) за счет роста производительности труда по предприятию, цеху, бригаде:

 (%) (15)

где ΔЧ - прирост численности рабочих, %; ΔВП - прирост объ­ема производства, %.



***2.3 Расчет возможного повы­шения производительности труда в условиях внутризаводского планирования***

Во внутризаводском планировании расчет возможного повы­шения производительности труда производится по основным трем укрупненным факторам:

1. снижение технологической трудоемкости продукции;
2. улучшение использования рабочего времени;
3. совер­шенствование структуры кадров.

1) Общая трудоемкость производственной программы выпуска изделий определяется по формуле:

∑Т = T1 × N1 + T2 × N2 + ... + Тn × Nn , (16)

где ∑Т — общая трудоемкость производственной программы, (нормо-час);

T1, Т2, ... , Tn - трудоемкость изго­товления одного изделия (определяется как сумма нормо-часов на все операции основных технологических процессов производства дан­ного изделия);

N1, N2, ... , Nn - количество каждого вида продук­ции в производственной программе.

∑Т = 8\*64+12\*59+14\*47+22\*108+16\*112+17\*38+9\*97+14\*48+28\*56+10\*92+ +15\*111+17\*107+21\*25+26\*64+15\*38+18\*110 = 18948 (норм-час)

2) Определение процента снижения трудоемкости продук­ции в плановом периоде в соответствии с величиной условного высвобождения численности промышленно – производственного персонала предприятия (∑Эобщ), ожидаемой в результате внедрения соответствующих орга­низационно-технических мероприятий по формуле:

ΔТ = ∑Эобщ. •  (17)



3) Определяется процент роста производительности труда основных рабочих (ΔПт) за счет снижения трудоемкости изготовления продукции по формуле:

 (18)



4) Улучшение использования рабо­чего времени (Фт) определяется по формуле: Δ (19)

Δ

5) Общий рост производительности труда основных рабочих, определяемый индексом роста производительности труда основных рабо­чих (), в результате снижения трудоемкости и улучшения использо­вания рабочего времени определяется по формуле:

 (20)

где  - индекс роста производительности труда основных рабо­чих;

 - индекс роста производительности труда основных рабочих в результате соответственно снижения трудоемкости продукции и улучшения использования рабочего времени.



6) Определение планируемого роста производитель­ности труда одного работника () при изменении удельного веса основных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала предприятия в плано­вом периоде производится по формуле:

 (21)

где  - индекс роста производитель­ности труда основных рабочих;

, - плановый и базисный удельный вес основных ра­бочих в общей численности промышленно-производственного персонала предприятия. 

=− Σ;  (человек).



***В условиях самофинансирования предприятий*** необходимо учитывать только те затраты овеществленного труда, кото­рые позволяют повысить эффективность живого труда. Для со­ответствующего расчета применительно к машиностроительным предприятиям предлагается «откорректированная» для условий самофинансирования формула расчета уровня прироста производительности труда:

Δ (22)

где ΔПт - прирост производительности труда, %;

∑Э - экономия живого труда, то есть условное высвобождение рабочих от внедрения всех организационно – технических мероприятий, (человек);

Кдоп. - дополнительные затраты овеществленного труда на внедре­ние данных мероприятий отнесенные к стоимости рабочего места, (человек);

- базисная расчетная численность промышленно - производственного персонала работаю­щих на предприятии, (человек).

Δ

Уровень производительности труда на предприятии можно определить по формуле:  (руб.) (23)

где Кобщ. - коэффициент эквивалентного замещения живого труда овеществленным (оп­ределяется по соотношению затрат прошлого труда, то есть стоимости основных и оборотных фондов и затрат живого труда, то есть фонда заработной платы).



**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенное исследование направлений стимулирования наемных работников в предпринимательской деятельности позволяет сделать ряд выводов.

Стимулирование наемных работников обеспечивается путем увеличения прибыли за счет повышения эффективности и качества работы. "Эффективность труда" и "качество труда" являются ключевыми факторами в повышении прибыли предприятия в долгосрочном периоде. На стимулирование наемных работников влияет проводимая предпринимателем социальная политика. Социальные льготы являются формой участия наемных работников в экономическом успехе предприятия. Целесообразно исходить из следующих принципов построения системы социальных льгот для сотрудников:

1) необходимо выявить материальные и нематериальные потребности сотрудников;

2) необходимо в полном объеме информировать сотрудников о предоставляемых им социальных льготах, а также об их дополнительном, сверх государственных льгот, характере;

3) предоставляемые социальные льготы должны быть экономически оправданы и применяться только с учетом бюджета предприятия;

4) социальные льготы, которые уже предоставлены работникам государством, не должны применяться на предприятии;

5) система социальных льгот должна быть понятной сотрудникам и каждый сотрудник должен знать за что, за какие заслуги ему положена или не положена та или иная льгота.

На основе анализа зарубежного опыта управления персоналом российским предпринимателям может быть рекомендована система стимулирования наемных работников, состоящая из пяти подсистем, рассчитанных на различные группы работников (рабочие, служащие, специалисты, менеджеры, коммерческие представители). Для усиления стимулирующей роли заработной платы целесообразно соблюдение следующих принципов:

- зависимость заработной платы от эффективности, производительности и качества выполняемых работ с целью обеспечения заинтересованности наемных работников в результатах своей работы;

- внедрение гибких систем оплаты, основанных на учете конечных результатов работы организации и индивидуального вклада работника, в том числе участие в прибылях;

- исключение уравнительности в оплате наемных работников;   
при создании системы оплаты наемных работников предусмотреть усиление ее объединяющей роли, исключающей противостояние между работниками.

**Список используемой литературы**

1. Анализ предприятия в условиях рынка.: Учеб. пособие. Е.В. Негашев – М.: Высш. Шк., 1997. – 343 с.
2. Управление персоналом и эффективность предприятий. В.П. Галенко, О.А Страхова, С.И. Файбушевич - М.: Финансы и статистика,1998, 213 с.
3. Стимулирование качества и эффективности производства. Шкурко С.И. – М.: Мысль, 1977. – 269с.
4. Научная организация труда в управлении производственным коллективом: Общеотраслевые научно-методические рекомендации. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 1991. – 286с.
5. Основы предпринимательского дела. Благородный бизнес /Под ред. Ю.М. Осипова. – М.: Ассоциация «Гуманитарное знание», МП "Тригон", 1992. – 432с.
6. Реформирование оплаты труда, возрождение ее основных функций //Человек и труд. Р. Н. Яковлев – 1996. – №7. – С.67–70
7. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. Н.М.Комарова – 1997. – №10. – С. 90–92.
8. Как меняется отношение к труду // Человек и труд. З.К. Куприянова– 1994. – №2. – С. 118–124.
9. Женщины в бизнесе // Человек и труд. Бабаева Л., Чирикова А.– 1995. – № 12. – С.89–93.
10. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. О.Н.Алехина – 1997. – № 1. – С.90–92.
11. Доходы работника и результативность производства: (Проблемы, реалии, перспективы). Волгин Н.А., Николаев С.В. – М.: Универсум, 1994.–274с.