

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
1. СИСТЕМА ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ .....	6
1.1 Системы оплаты труда, учитывающие объемы выпуска продукции выполненных работ, созданных услуг применяемых на предприятии .....	6
1.2 Оплата труда в зарубежных странах .....	13
2. ПЛАНИРОВАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА .....	15
2.1 Состав фонда оплаты труда .....	15
2.2 Планирование фонда заработной платы .....	19
2.3 Планирование роста производительности труда .....	23
3. АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ. (РАСЧЕТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ) .....	27
3.1 Характеристика предприятия .....	27
3.2 Планирование численности работников предприятия .....	29
3.3 Планирование показателей отработанного времени .....	31
3.4 Планирование производительности труда .....	34
3.5 Планирование Фонда оплаты труда и среднемесячной заработной платы .....	37
3.6 Планируемые мероприятия по улучшению показателей производительности труда и совершенствованию оплаты труда на ОАО ГРЭС .....	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	44
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	45

## ВВЕДЕНИЕ

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

Кадры – 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. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода.

На рост производительности труда влияет существующая в каждый момент времени система оплаты труда, так как оплата является стимулирующим фактором для роста квалификации труда, повышения технического уровня выполненной работы.

Так как же заставить персонал работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

План по труду и заработной плате (годовой план) предприятия включает планирование показателей производительности труда, расчет численности промышленно-производственного персонала по категориям работающих, планирование фонда заработной платы, расчет средней заработной платы работающих. Задачами данной курсовой работы является разработка плана-проекта повышения производительности труда и совершенствования оплаты труда на предприятии НГРЭС.

Предприятие НГРЭС, исходя из утвержденных им в годовом плане показателей и нормативов по труду и заработной плате, устанавливает плановые показатели по росту производительности труда, фонду заработной платы и численности.

включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде, определяющих предельные значения.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предназначены тарифно-квалификационные справочники, в которые включены тарифно-квалификационные характеристики: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельным системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы)

Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количе-

разом, на предприятии оплачивается труда инженерно-технических работников и служащих..

Сдельная оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях : штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачи-

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно троиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции.

Применение сдельно- прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках , лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых “узких местах” производства.

При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время.

При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

Широкое распространение в промышленности нашла сдельно-премиальная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Заработок рабочего будет тем больше, чем он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

Коллективно-сдельная система оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Коллективная сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дис-

которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персоналом вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда. Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, последствия в случае досрочного расторжения договора.

Контракт подписывается руководителем предприятия и работником. Он является основой для решения всех трудовых споров. Кроме тарифной заработной платы действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное замещение отсутствующего работника, руководство бригадой, за выполнение работ требующих более высокой квалификации, классность шоферам и другие. Порядок расчета различных доплат различен. Размеры и условия выплат определяются в коллективном договоре.

## **1.2 Оплата труда в зарубежных странах**

Фонд оплаты труда в развитых странах формируется под воздействием двух ведущих моментов:

- интенсивных факторов развития и качественных изменений в составе рабочей силы;

- системы социальных регуляторов поведения человека как результата массовой урбанизации.

## 2. ПЛАНИРОВАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1 Состав фонда оплаты труда

Система налогообложения требует единообразного подхода к составу расходов на оплату труда.

В соответствии с гл. 25 НК РФ, ст. 255 к расходам на оплату труда относятся:

- суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми на предприятии формами и системами оплаты труда (в редакции ФЗ от 29.05.02 № 57 ФЗ);
- начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;
- начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время. За работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания. За работу в тяжелых вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные, и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством РФ;
- стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответствии с законодательством РФ коммунальных услуг, питания и продуктов, предоставляемого работникам в соответствии с установленным порядком бесплатного жилья (сумм денежной компенсации за не предостав-

- надбавки, предусмотренные законодательством за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах Европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством РФ на время учебных отпусков, предоставляемых работникам предприятия;
- расходы на оплату труда за время вынужденного прогула или время выполнения нижеоплачиваемой работы, в случаях предусмотренных законодательством РФ;
- расходы на доплату до фактического заработка в случае временной утраты трудоспособности, предусмотренные законодательством РФ;
- суммы платежей (взносов) работодателей по договорам обязательного страхования, а также суммы платежей (взносов) работодателей по договорам добровольного страхования (договорам негосударственного пенсионного обеспечения), заключенных в пользу работников со страховыми организациями (негосударственными пенсионными фондами), имеющими лицензии, выданные в соответствии с законодательством РФ, на ведение соответствующих видов деятельности в РФ.

Взносы по договорам добровольного личного страхования, застрахованным исключительно на случай наступления смерти застрахованного работника или утраты им трудоспособности в связи с исполнением трудовых обязанностей, включаются в состав расходов на оплату труда в размере, не превышающем 10 тысяч рублей в год на одного застрахованного работника.

- При расчете предельных размеров платежей (взносов), исчисляемых в соответствии с настоящим пунктом, в расходы на оплату труда не включаются суммы платежей (взносов), предусмотренные настоящим подпунктом (абзац введен ФЗ от 29.05.02 № 57ФЗ);



- доплаты инвалидам, предусмотренные законодательством;
- расходы в виде отчислений в резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и (или) в резерв на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет, осуществляемые в соответствии со ст. 324.1 настоящего Кодекса (п.24 введен ФЗ от 29.05.02 № 57 ФЗ);
- другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором.

## 2.2 Планирование фонда заработной платы.

Исходными данными для планирования фонда оплаты труда являются:

- производственная программа;
- данные о трудоемкости продукции, расценках на детали, изделия;
- численность по категориям с указанием квалификационного и профессионального состава рабочих;
- применяемые формы и системы заработной платы;
- нормативы обслуживания;
- штатное расписание руководящих работников, специалистов и служащих;
- законодательные акты по труду и заработной плате;

Для расчета планового фонда оплаты труда применяются следующие методы:

- укрупненный;
- прямого счета (по средней заработной плате);
- нормативный (уровневый или приростный);
- по элементам.

2.1 Укрупненный расчет производится по формуле:

$$\Phi OT_{пл} = \Phi OT_{баз} \cdot K_o \pm \mathcal{E} \cdot ЗП_{ср} \quad (1)$$

$ВП_{баз}$  - фактический объем производства базисного года, в руб. или нормо-час.

$\Delta ЗП_{ср}$  - плановый суммарный прирост средней заработной платы по отношению к базисному году, %.

$\Delta ПТ$  - плановый суммарный прирост производительности труда по отношению к базисному году, %.

Плановый прирост средней заработной платы определяется исходя из влияния факторов роста производительности труда на изменение заработной платы по формуле:

$$\Delta ЗП_{ср} = \sum_{i=1}^n \Delta ПТ_i \cdot H_i$$

где  $\Delta ПТ_i$  - плановый прирост производительности труда за счет  $i$  - го фактора, %,  $H_i$  - норматив прироста средней заработной платы на один процент повышения производительности труда под влиянием  $i$  - го фактора, %;

При *приростном нормативном методе* - плановый ФОТ определяется исходя из норматива прироста заработной платы на каждый процент увеличения объема продукции ( $\Delta H_{зн}$ )

Расчет ведется по формуле:

$$\Phi ОТ_{пл} = \Phi ОТ_{баз} \pm \frac{\Delta ВП_{пл} \times \Delta H_{зн} \times \Phi ОТ_{баз}}{100}$$

где  $\Delta ВП_{пл}$  - плановый процент прироста (уменьшения) объема продукции по отношению к базисному году.

Данный метод не стимулирует персонал к улучшению конечных результатов деятельности предприятия, так как сориентирован на базовый фонд зарплаты.

2.4. *Поэлементный метод* - планирования фонда заработной платы предполагает подробный ее расчет для каждой категории работников, с учетом характера их работы и форм оплаты труда.

Указанный порядок планирования позволяет вести учет и контроль за расходованием фонда заработной платы по участкам, цехам, производствам и предприятию в целом.

Средняя заработная плата может планироваться расчетно-аналитическим методом, исходя из влияния отдельных факторов:

- повышения минимальной заработной платы;
- изменения соотношения численности рабочих, труд которых оплачивается по разным системам оплаты труда;
- сокращения потерь рабочего времени;
- изменения удельного веса отдельных категорий персонала в общей численности ППП;
- роста производительности труда.

Для каждого фактора рассчитывается соответствующий индекс. Для выявления совокупного влияния всех факторов на изменение уровня средней заработной платы расчетные индексы перемножаются.

Планирование средней заработной платы должно также учитывать величину МРОТ, уровень стоимости жизни, финансовое положение предприятия, среднюю заработную плату и предполагаемый её рост на предприятиях данной отрасли и региона, плановое соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

### **2.3 Планирование роста производительности труда.**

Под производительностью труда понимается эффективность затрат труда, которая определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции, т. е.

$$\frac{V}{t} \text{ или } \frac{t}{V}$$

где  $V$  - объем продукции (в натуральном или стоимостном выражении);  
 $t$  - затраты труда на весь объем продукции в часах.

1. Структурные сдвиги в производстве: изменение доли производства структурных подразделений в общем его объеме, в целом по предприятию.

2. Повышение технического уровня производства:

- механизация и автоматизация производственных процессов, внедрение передовой технологии;

- модернизация оборудования;

- изменение конструкций и технических характеристик изделий, повышение качества продукции;

- улучшение использования материалов, топлива, энергии;

- внедрение новых видов или замена потребляемого сырья, материалов, топлива, энергии.

3. Совершенствование управления, организации производства и труда:

- совершенствование управления производством;

- увеличение норм и зон обслуживания;

- сокращение потерь рабочего времени (уменьшение невыходов на работу, сокращение простоев);

- сокращение потерь от брака;

- уменьшение числа рабочих, не выполняющих норм выработки;

- изменение рабочего периода в сезонных отраслях.

4. Изменение объема производства и удельного веса отдельных видов продукции.

5. Отраслевые факторы:

- изменение горно-экологических условий, содержание полезных ископаемых в руде и т. д.;

- изменение способов добычи полезных ископаемых.

6. Ввод в действие и освоение новых предприятий (объектов).

Методика расчета роста производительности труда по технико-экономическим факторам основана на показателе относительной экономии

### 3. АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ. (РАСЧЕТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ)

#### 3.1 Характеристика предприятия

Открытое Акционерное Общество НГРЭС, обеспечивает электроэнергией районы Ставропольского края и Северного Кавказа, а также снабжает тепловой энергией промышленные предприятия г. Невинномысска. Электростанция состоит из теплоэлектроцентрали (ТЭЦ) общей мощностью 270 МВт, конденсационных энергоблоков открытой компоновки общей мощностью 960 МВт и парогазовой установки мощностью 200 МВт.

ОАО НГРЭС является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Общество имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами.

1. Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.
2. Общество не отвечает по обязательствам своих акционеров.
3. Если несостоятельность (банкротство) общества вызвана действиями (бездействием) его акционеров или других лиц, которые имеют право давать обязательные для общества указания либо иным образом имеют возможность определять его действия, то на указанных акционеров или других лиц в случае недостаточности имущества общества может быть возложена субсидиарная ответственность по его обязательствам.

### 3.2 Планирование численности работников предприятия

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. [6].

Обеспеченность предприятия **ОАО НГРЭС** трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества рабочих по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия работниками наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

**Таблица 2.1 Структура обеспеченности работниками предприятия**

<b>Категории</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>План-проект 2005</b>	<b>% к 2004</b>	<b>% к 2003</b>
Численность работников	1261	1276	1193	93,5%	94,6%
В т.ч. ППП	1065	1121	1048	93,5%	98,4%
В т.ч. рабочих	886	937	872	93,1%	98,5%
руководителей	82	86	83	97,4%	101,7%
Специалистов	86	88	82	93,3%	95,2%
Служащих	11	10	10	100%	90,9%

Из таблицы 2.1 видно, что штаты промышленно-производственного персонала по всем видам категорий в 2004 г. снижены (кроме служащих). По сравнению с 2003 годом, только по категории руководители численность

вания, машин, механизмов – и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей

### 3.3 Планирование показателей отработанного времени

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

**Таблица 2.2 - Использование трудовых ресурсов предприятия НГРЭС**

<b>Показатели</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>План-проект 2005</b>	<b>Отклонение от 2003 года</b>	<b>Отклонение от 2004 года</b>
Численность рабочих, чел	886	937	872	-13,00	-64,00
Общее число отработанное рабочим дней, чел/дн	186060	204440	181563	-4496,00	-22877,00
Общее число отработанное рабочим часов, чел/час	1432662	1594635	1379880	-527816,8	-2147548
Среднее число дней отработанных 1 рабочим в год, дн.	210	218	208	-2,00	-10,00
Среднее число часов отработанное 1 рабочим в год, ч.	161	170	158	-36,20	-119,60
Среднее число часов отработанное 1 рабочим за смену, ч	7,7	7,8	7,6	-0,10	-0,20
Фонд рабочего времени, ч.	143266	159463	137988	-52781	-214754
В т.ч. сверхурочно отработанное время	3987	-	3491	-4954,00	3491,00

водства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

**Таблица 2.3 – Планирование использования фонда рабочего времени**

Показатель	На одного рабочего		Отклонение от плана	
	План	Факт	на одного рабочего	на всех рабочих
Календарное количество дней	365	365	-	-
В том числе:			-	-
праздничные	10	10	-	-
выходные дни	52	52	-	-
Номинальный фонд рабочего времени, дни	253	253	-	-
Неявки на работу:				
ежегодные отпуска	20	22	2	1745
отпуска по учебе	2	2,5	0,5	436
отпуска по беременности и родам	2	4	2	1745
дополнительные отпуска с разрешения				
прогулы	0	0,002	0,002	1,7
простои	0,000	0,02	0,02	17
Явочный фонд рабочего времени, дни	218	208	-9,822	-8573
Продолжительность рабочей смены, ч	7,8	7,6	-0,2	-174
Бюджет рабочего времени, ч	1700	1582,2	-118,247	-103218
Предпраздничные сокращенные дни, ч	10	10	0	0
Внутрисменные простои, ч	0,000	0,152	0,152	132
Коэффициент явки	0,569	0,597		



Показатель	План – проект		Отклонение
	2004	2005	
Объем производства продукции, тыс. руб.	515555	518075	2520,00
Среднесписочная численность:			
промышленно-производственного персонала (ППП)	1121	1048	-73,00
рабочих (ЧР)	937	872	-65,00
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (Уд),%	83,598%	83,228%	-0,4%
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	218	208	-10,00
Средняя продолжительность рабочего дня (Л), ч	7,80	7,60	-0,20
Общее количество отработанного времени:			
всеми рабочими за год (Т), чел.-ч	159463	137988	-2147,00
в том числе одним рабочим, чел.-ч	170	158	-11,60
Среднегодовая выработка, тыс. руб.:			
одного работающего (ГВ)	459,578	493,969	34,4
одного рабочего (ГВ')	549,749	593,510	43,8
Среднедневная выработка рабочего (ДВ), тыс. руб.	2,522	2,853	0,3
Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ), руб.	0,270	00312	0,04

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в об-

часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;

б) сокращения затрат труда на ее производство путем интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических и инновационных мероприятий.

При этом возможны следующие варианты соотношения изменения объема выпуска продукции и затрат труда, которые должны учитываться при выборе управленческой стратегии по обеспечению роста производительности труда при существующих в данный момент экономических условиях:

а) происходит увеличение объема выпуска продукции при снижении затрат труда на ее производство;

б) объем продукции растет быстрее, чем затраты труда;

в) объем продукции растет при неизменных затратах труда;

г) объем продукции остается неизменным при снижении затрат труда;

д) объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты труда.

### **3.5 Планирование Фонда оплаты труда и среднемесячной заработной платы**

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты[2].

составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции.

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности для использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии это сокращение сверхплановых целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени, повышение коэффициента реализуемости продукции и т.д.

### **3.6 Планируемые мероприятия по улучшению показателей производительности труда и совершенствованию оплаты труда на ОАО ГРЭС**

В настоящее время на предприятии требуется принципиально новая организация оплаты труда. И это не самоцель, а реальная необходимость замены устаревшей, низко эффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и их коллективов, тормозит развитие экономики.

Организация заработной платы, основанная на использовании ее традиционных элементов в виде тарифных ставок и окладов, разного вида премии, доплат и надбавок, слабо восприимчива к научно-техническому прогрессу, повышению качества продукции, экономии ресурсов.

Всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили стимулирующую роль и превратились по сути в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, как правило, не связанную с результатами труда. Более того, они настолько усложняют организацию заработной платы, что

слабляет, расхолаживает и, уж конечно, не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, думается, что с учетом сказанного, он не во всем соответствует экономическому закону распределения по труду в его классическом понимании и принципу социальной справедливости, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд.

Именно в этом видится одна из основных причин сознательного недоиспользования трудящимися своих физических и интеллектуальных способностей. Достаточно большое количество работников не уверены, что если они будут работать больше и лучше, то увеличится их заработок.

Установление тарифных ставок и должностных окладов в большей мере соответствует не экономическим, а командно-административным методам хозяйствования, когда средства, предназначенные на оплату труда, централизованно выдаются «сверху» чаще без учета связи их размеров с конечными результатами работы предприятий и трудовым вкладом конкретных работников. Это не способствует углублению демократизации распределительных отношений, расширению прав и самостоятельности трудовых коллективов в решении экономических проблем.

Другим, более прогрессивным моделям хозяйствования и тем более рыночным отношениям они не только не соответствуют, но и противоречат, ибо в этих условиях размеры заработной платы работников полностью зависят от итогов хозяйственной деятельности предприятий, спроса потребителя на продукцию, размеров заработанных средств на оплату труда (ФОТ). В данном случае уже нет экономической основы для того, чтобы заранее, до получения трудовым коллективом конкретных конечных результатов, устанавливать гарантированные тарифные ставки и оклады, которые затем могут быть не выплачены работникам из-за недостаточных размеров заработанного ФОТ. Не логично распределять не гарантированный, динамичный ФОТ между работниками по гарантированным стабильным ставкам и окладам. Это равносильно попытке преждевременно точно распределить еще не созданный

Многочисленные взаимозависимые факторы повышения показателей производительности труда на предприятии ГРЭС можно условно объединить в следующие основные группы, характеризующие:

1. совершенствование техники и технологии.
2. улучшение организации производства, рациональное размещение производительных сил, наиболее полное использование имеющегося оборудования,;
3. совершенствование организации труда, то есть улучшение использования живого труда (повышение квалификации кадров, культурно-технического уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины и совершенствование заработной платы, нормирования труда и личной материальной заинтересованности всех работников,;

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балабанов И. Т. Финансовый менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2004
2. Баканов М. И. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2003.
3. Ефимова О.В. Финансовый анализ - М.: Бухгалтерский учет, 2004.
4. Ковалев В.В. Финансовый анализ. - М.: Финансы и статистика, 2003.
5. Ковалева А. М. Планирование трудовых ресурсов. - М.: Финансы и статистика, 2003.
6. Моляков Д.С. Планирование на предприятии.-М.: Финансы и статистика, 2004.
7. Хеддевик К. Планирование деятельности предприятий. - М.: Финансы и статистика, 2005.
8. “Экономика предприятия” Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, М.,2005.