

Содержание

Введение.....	3
1. Социально-экономическая природа, характеризующая содержание труда в производстве и показатели, характеризующие его.....	4
2. Оценка численности, производительности труда, образования и использования фонда оплаты труда.....	11
3. Планирование показателей по труду и заработной плате.....	16
4. Пути и резервы повышения эффективности показателей по труду и заработной плате.....	22
Заключение.....	34
Список использованной литературы.....	36

ВВЕДЕНИЕ

Эффективное управление трудовыми ресурсами в настоящее время выдвигается в число наиболее важных факторов экономического успеха. В недалеком прошлом при социалистическом методе хозяйствования и планирования предприятия находились под полным контролем государства, как в смысле финансирования, ресурсами обеспечено предприятие и как умело они используются. Главной задачей для работника, занимающегося подбором кадров, является найти именно тех сотрудников, знания, умения, физические способности и деловые качества которых будут отвечать поставленным перед ними задачам. Ведь все результаты деятельности предприятия: объем выпущенной продукции, ее себестоимость, прибыль и прочие, будут зависеть от качества трудовых ресурсов. Также в практику предприятия должно войти постоянное совершенствование трудовых качеств работников. Проведение курсов повышения квалификации на данные анализа можно с уверенностью говорить о результатах использования трудовых ресурсов: темпах роста производительности труда работников, трудоемкости изделий, использовании фонда рабочего времени и фонда заработной платы и т.д. Кроме того, используя результаты анализа, можно выявить произошедшие изменения, слабые участки в производственном цикле, предлагать и внедрять мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на этих участках. Умелое регулирование ресурсами рабочей силы на базе данных анализа дает отличные результаты по повышению эффективности хозяйствования предприятия.

Объектом исследования эффективности использования и планирования трудовых ресурсов и показателей их характеризующих является ОАО «Радощковичский керамический завод», специализирующийся на выпуске различного рода керамических изделий.

1. Социально-экономическая природа, характеризующая содержание труда в производстве и показатели, характеризующие его

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

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место. Поскольку зарплата составляет в от 30 до 70% доходов трудящихся, это главный источник повышения их благосостояния.

По кодексу законов о труде Республики Беларусь, заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной форме или (и) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и вне рыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда. Например:

1. Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд. Снижение спроса на рынке товаров и услуг (в результате роста цен на них, снижения доходов потребителей, изменения потребительских предпочтений, вытеснения новыми товарами) ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.

2. Полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Увеличение спроса на труд во многом зависит от того, как

долго предприниматель может использовать экстенсивные факторы роста доходности своего предприятия. Иначе говоря, как долго будет экономически эффективным привлечение дополнительных работников при неизменных характеристиках других факторов производства, в частности технической оснащенности.

3. Эластичность спроса на труд по цене. Повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличивая издержки предпринимателя, ведет к снижению спроса на труд, а следовательно, к ухудшению условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цены труда) не всегда одинакова и зависит от:

- характера динамики предельного дохода. Так, если предельный доход снижается медленно (трудоемкие отрасли с высоким удельным весом ручного труда), то рост цен на ресурс труда вызывает медленное снижение спроса на рынке труда, т.е. эластичность спроса по цене слабая. Напротив, если возможности получения отдачи от дополнительного привлечения работников исчерпываются быстро (резкое снижение предельного дохода), то повышение ставки заработной платы вызовет резкое падение спроса на труд, т.е. в этом случае спрос на рынке данного ресурса труда высоко эластичен;

- доли затрат на ресурс труда в издержках фирмы. Чем выше доля затрат на труд в общих издержках производства товара, тем более спрос на труд зависит от цены труда, так как изменение издержек на оплату труда будет во многом определять динамику общих издержек;

- эластичности спроса на товары, при производстве которых используется данный труд. Например, спрос на такие продукты питания, как хлеб, соль, мало зависит от цены на них, потому и спрос на труд, используемый при их производстве, в меньшей степени будет зависеть от его цены.

4. Взаимозаменяемость ресурсов. Рассматривая воздействие данного фактора, следует отметить, что возможности работодателя снижать, издержки на труд при неизменной технической базе существенно ограничены. Дело в том, что в цене труда присутствует так называемый эффект храповика. Иными словами, ставка заработной платы, будучи вполне подвижной, в сторону увеличения, практически не двигается в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. В этом случае встает вопрос о возможности замещения живого труда более производительной техникой.

Такая взаимозаменяемость ресурсов, наличие на рынке более производительной техники может оказать двоякое воздействие на условия найма и конъюнктуру рынка труда в зависимости от того, какой эффект будет предпочтительнее для работодателя. Возможны два варианта: первый – так называемый эффект замещения, т.е. сокращение кадров при неизменном или возрастающем выпуске продукции в результате внедрения новой техники. Спрос на рынке труда сокращается, высвобождающиеся работники увеличивают предложение труда, что в совокупности ухудшает условия найма и возможности повышения заработной платы. Второй вариант – так называемый эффект роста объема выпуска в результате применения высокопроизводительной техники, который значительно снижает средние издержки производства и повышает его выгодность. В этом случае спрос на рабочую силу не будет иметь четкой тенденции к снижению..

5. Изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом. При понижении цен на потребительские товары и услуги такой прямой зависимости не будет, если учесть уже упоминавшийся эффект храповика.

Нерыночные факторы:

1. Меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат.

2. На ставку заработной платы и условия найма существенное влияние может оказывать политика профсоюзов, сила профсоюзного движения.

3. Конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника – данный фактор связан прямой зависимостью с величиной заработной платы.

Оплата труда в нашей стране играет двоякую функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой - основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства.

Следует также обратить внимание на то, что 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.

Состав и структура кадров постоянно меняется в соответствии с изменением техники, технологии, организации производства и управления. Состав кадров характеризуется следующими показателями: образовательный уровень, специальность, профессия, квалификация, стаж работы, возраст, соотношение отдельных категорий работников.

Все рабочие в зависимости от применяемых орудий труда делятся по профессиям и специальностям.

Профессия – это определенный комплекс знаний и практических навыков, которыми должен обладать рабочий для выполнения работы. Внутри профессии выделяются узкие специальности.

Для правильной организации выполнения работ и подготовки кадров существует квалификационное разделение труда.

Оно связано с наличием работ разной сложности, с необходимостью отделения простых малоквалифицированных работ от сложных, выполнение которых требует от рабочего больших знаний и навыков.

Состав работников по категориям, профессиям, специальностям и квалификации постоянно изменяется и совершенствуется. Из года в год увеличивается число работников, вовлекаемых во все виды производственного обучения, однако в связи с техническим прогрессом, с внедрением нового оборудования и приоров, с усложнением технологии потребность в кадрах не уменьшается. Состав специалистов – практиков систематически улучшается в результате переподготовки, повышения теоретического уровня, вовлечения их в систему вечернего и заочного обучения.

При этом если количественные изменения в основном отражают происходящий рост промышленности, то качественные изменения в составе кадров связаны с совершенствованием технической базы и технологии производственных процессов. Так, вначале кадры готовились переквалификацией, затем была организована подготовка в ВУЗах и техникумах. Появлялись новые профессии. В последнее время возникла и постоянно возрастает потребность в специалистах в области автоматике, телемеханики, радиоэлектроники, ЭВТ, физикохимии и др.

Производительность труда характеризует эффективность затрат живого конкретного труда, создающего потребительные стоимости и определяется выработкой продукции на одного работающего в единицу времени или

рабочим временем, затрачиваемым на производство единицы продукции. Затраты труда на производство продукции состоят из затрат живого труда в производственном процессе, прошлого труда, овеществленного в средствах и предметах труда, используемых при производстве.

Но конечный результат трудовой деятельности коллектива и каждого работника нельзя оценить только выработкой продукции в единицу рабочего времени. При оценке производительности труда важно учитывать экономию труда, овеществленного в сырье, материалах, иначе значение показателя производительности труда резко упадет. С этих позиций рассматривают методы измерения производительности труда – натуральный, трудовой и стоимостной:

1. По натуральному методу производительность труда исчисляют как отношение количества продукции в натуральном выражении к среднесписочному числу работающих. Но этот метод неприменим в тех случаях, когда работники производят несколько видов продукции и по характеру и организации влияют на расход материальных ресурсов, что как раз характерно для нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности. Тем не менее этот метод может быть более объективным по сравнению с другими на отдельных участках и установках при выпуске одного вида продукции с высоким уровнем автоматизации производственных процессов.

2. Трудовой метод измерения производительности труда основан на расчете трудоемкости каждого продукта. Согласно этому методу эффективность труда оценивается сравнением фактических (плановых) затрат с нормативными. Трудоемкость каждого вида продукции при этом рассчитывается как отношение трудовых затрат на производство этой продукции к ее количеству.

3. В целом для предприятия и отрасли трудовой метод практически

неприменим, поскольку не обеспечивает сводимости измерителя и практически отражает производительность только индивидуального труда. Но этот метод имеет ряд преимуществ для внутрипроизводственного планирования. По нему производительность труда определяется отношением объема продукции в стоимостном выражении к среднесписочному числу работающих. Существует несколько разновидностей этого метода в зависимости от того, какой показатель принимают для измерения объема производства в стоимостном выражении. Самый распространенный из них – валовая продукция, но эта разновидность из-за множества недостатков может существенно исказить действительный вклад отдельного трудового коллектива. Главный из недостатков заключается в том, что выработка товарной продукции на одного работника не отражает экономии прошлого труда.

В ряде отраслей народного хозяйства широко применим показатель выработки на одного работающего нормативно чистой продукции. Но как измеритель производительности труда нормативно чистая продукция также не отражает экономии прошлого труда и, в конечном счете, характеризует рост объема работ на одного работника. Этот показатель соразмерен с показателем национального дохода на одного рабочего. Его динамика отражает рост выпуска продукции с учетом экономии всех видов ресурсов, используемых в производстве. Производительность труда по выработке чистой продукции – комплексный измеритель эффективности труда коллектива. Он отражает затраты труда, как живого, так и вложенного в используемые материальные ценности.

Таким образом, выработка чистой продукции на одного работающего – наиболее перспективный измеритель производительности труда.

Труд – целесообразная, полезная деятельность, в результате которой человек создает необходимые средства существования, и повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно –

экономической формации. Всего выделено 4 группы факторов, влияющих на производительность труда:

1. повышение технологического уровня;
2. совершенствование управления организацией производства и труда; концентрация и специализация производства;
3. изменение объема и структуры производства; рост объема производства и относительное уменьшение численности ППП;
4. отраслевые факторы.

2. Оценка численности, производительности труда, образования и использования фонда оплаты труда

В данном разделе анализируется численность рабочих в целом и по каждой категории, рассчитывается абсолютное отклонение численности и относительная экономия (перерасход) рабочей силы, движение кадров и производительность труда как основных показателей. Помимо этого рассчитывается структура работающих с выделением доли рабочих, анализируется ее динамика. Анализ структуры и численности выполнен в таблице 1

Таблица 1

Анализ структуры и численности работающих

<i>Категории работающих</i>	<i>Фактическая численность 2006 г.</i>		<i>Фактическая численность 2007 г.</i>		<i>Отклонение</i>	
	<i>чел.</i>	<i>%</i>	<i>чел.</i>	<i>%</i>	<i>чел.</i>	<i>%</i>
1. Рабочие	198	71,74	203	71,48	5	2,53
2. Служащие	78	28,26	81	28,52	3	3,85
2.1 Руководители	45	16,30	45	15,85	0	0,00
2.2 Специалисты	31	11,23	34	11,97	3	9,68
<i>ИТОГО</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	<i>284</i>	<i>100</i>	<i>8</i>	<i>2,90</i>
в т.ч. принято	78	28,26	82	28,87		
уволено	76	27,54	82	28,87		

В анализируемом периоде фактическая численность работающих увеличилась на 8 человек. Незначительно изменилась структура работающих – уменьшилась доля рабочих и руководителей, в то же время увеличилась численность служащих и специалистов.

Движение рабочей силы на предприятии, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, поскольку уровень стабильности кадров – один из факторов, оказывающих влияние на производительность труда и эффективность производства.

Анализ движения рабочих кадров выполняется путем расчета следующих коэффициентов:

1) Коэффициент общего оборота, рассчитываемый как отношение числа принятых и уволенных работников за анализируемый период к среднесписочной численности работников.

2) Коэффициент оборота рабочей силы по приему – отношение числа принятых к среднесписочной численности работников.

3) Коэффициент оборота рабочей силы по увольнению – отношение числа уволенных к среднесписочной численности работников.

4) Коэффициент необходимого оборота, равный отношению числа уволенных по неизбежным и независимым от предприятия причинам к среднесписочной численности работников.

5) Коэффициент текучести – отношение численности уволившихся по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников.

Данный анализ выполним в форме таблицы 2.

Таблица 2.

Анализ движения рабочей силы

Показатели	Значения		
	Фактически 2006 г.	Отчет 2007 г.	
		план	факт
Среднесписочная численность, чел.	276	285	284
Принято, чел.	78	80	82
Уволено, чел.	76	80	82
в т.ч. по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	76	-	82
Коэффициенты:			
- общего оборота	0,56	0,56	0,58
- оборота рабочей силы по приему	0,28	0,28	0,29
- оборота рабочей силы по увольнению	0,28	0,28	0,29
- необходимого оборота	-	-	-
- текучести	0,27	0,00	0,29

Коэффициент общего оборота рабочей силы увеличился на 2% по сравнению с плановым и на 2% по сравнению с предыдущим годом, на что следует обратить внимание, так как увеличение коэффициента общего оборота рабочей силы может быть следствием ухудшения условий труда.

В отчетном году наблюдалось увеличение коэффициента текучести по сравнению с предыдущим годом.

В целях снижения коэффициента оборота рабочей силы по увольнению необходимо обратить внимание на организацию труда в цехе, на условия труда и оплаты работников.

При анализе производительности труда сопоставляются темпы роста производительности труда одного рабочего и работающего. При этом первые должны опережать вторые, так как должна иметь место положительная тенденция увеличения удельного веса рабочих.

Производительность труда одного работающего рассчитывается по формуле:

$$P_{рц} = \frac{B}{Ч_{рц}} = U_p \times D_p \times \bar{t}_{см} \times P_{час\ p}$$

где B – выпуск продукции в физических единицах;

$Ч_{рц}$ – численность работающих, чел;

U_p – удельный вес рабочих в общей численности работающих;

D_p – количество рабочих дней, отработанных одним рабочим за анализируемый период;

$\bar{t}_{см}$ – средняя продолжительность смены, ч;

$P_{час\ p}$ – часовая выработка одного рабочего.

Анализ влияния факторов на выполнение плана по производительности труда выполнен в таблице 3

Таблица 3

Анализ влияния факторов на выполнение плана по производительности труда

Показатели	2005 год	2006 год	Отклонение
Объем производства продукции, млн. руб.	8181	10346	+2165
Среднесписочная численность:			0
- промышленно-производственного персонала	276	284	+8
- рабочих	168	203	+35
Удельный вес рабочих в общей численности ППП (Уд)	0,61	0,71	+0,11
Отработано дней одним рабочим за год	238	234	-4
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,79	7,82	+0,03
Общее количество отработанного времени одним рабочим, тыс. чел.-час.	311,8	371,5	+59,7
Среднечасовая выработка рабочего, руб.	26238	27849	+1611
Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб.	29641,304	36429,577	+6788,273

(*) - среднечасовая выработка одного рабочего определяется из формулы:

$$P_{\text{час } p} = \frac{\dot{i}_{\delta}}{O_{\delta} \cdot \bar{t}_{\delta}}$$

Влияние факторов на выполнение плана по производительности определяется по следующим формулам:

$$\Delta P_{\text{рц}}^y = \Delta U_p \times D_{p \delta} \times \bar{t}_{\text{см } \delta} \times P_{\text{час } p \delta}$$

$$\Delta\Pi_{рц}^{Д_p} = Y_{p\phi} \times \Delta D_p \times \bar{t}_{см\phi} \times \Pi_{часр\phi},$$

$$\Delta\Pi_{рц}^{\bar{t}_{см}} = Y_{p\phi} \times D_{p\phi} \times \Delta\bar{t}_{см} \times \Pi_{часр\phi},$$

$$\Delta\Pi_{рц}^{\Pi_{часр}} = Y_{p\phi} \times D_{p\phi} \times \bar{t}_{см\phi} \times \Delta\Pi_{часр}$$

Балансовая проверка: $\Delta\Pi_{рц} = \sum \Delta\Pi_{рц}^i$,

где i – факторы, влияющие на производительность труда.

Факторы влияния	Значение
Доля рабочих в общей численности работников	5166,354
Количество отработанных дней одним рабочим за год	-617,472
Средняя продолжительность рабочего дня	131,670
Среднечасовая выработка продукции	2107,722

Увеличение доли фактической доли рабочих в составе работающих сопровождается увеличением среднегодовой выработки на одного работающего, в результате влияния этого фактора среднегодовая выработка увеличилась на 5166 тыс. руб. Снижение количества отработанных дней отразилось на среднегодовой выработке в сторону ее уменьшения на 617 тыс. руб. Увеличение средней продолжительности рабочего дня положительно сказалось на среднегодовой выработке и увеличило ее на 131 тыс. руб. Увеличение среднечасовой выработки привело к увеличению результативного показателя на 2107 тыс. руб. В целом увеличение среднегодовой выработки на одного работающего составило 6788 тыс. руб., что подтверждается балансовой увязкой.

3. Планирование показателей по труду и заработной плате

Производительность труда в плановом году определяют как в абсолютном выражении, так и в относительном – в виде роста ее в процентах к базисному году.

Для определения роста производительности труда (%) в планируемом году необходимо рассчитать:

а) численность работающих в плановом году по выработке базисного года $Ч_{\bar{\sigma}} = B_{пл} / П_{\bar{\sigma}}$,

где $B_{пл}$ – объем производства продукции в плановом году;

$П_{\bar{\sigma}}$ – уровень производительности труда в базисном году.

б) уменьшение (экономия) численности работающих на основе задания по росту производительности труда в плановом году в соответствии с пятилетним планом экономического и социального развития предприятия

$$\Delta Ч_{nm} = \frac{P_n}{100 + P_n} \cdot Ч_{\bar{\sigma}},$$

где P_n – рост производительности труда в плановом году по пятилетнему плану, %;

с) уменьшение (экономия) численности работающих $\Delta Ч_{nl}$ за счет внедрения организационно-технических мероприятий в плановом году;

д) соотношение планируемой экономии численности работающих и экономии численности работающих в соответствии с ростом производительности труда по пятилетнему плану, которое должно быть $\Delta Ч_{nl} = \Delta Ч_{nm} \geq 1$;

е) рост производительности труда в плановом году (%)

$$P = \frac{\Delta Q_{пл} 100}{Q_{б} - Q_{пл}} \quad \text{или} \quad P = \frac{П_{\text{в}}}{П_{\text{б}}} 100 - 100$$

где $П_{\text{в}}$ – производительность труда в плановом году, рассчитываемая по формуле $П_{\text{в}} = B_{пл} / Q_{пл} = B_{пл} / (Q_{б} - \Delta Q_{пл})$.

Различают календарный, номинальный и эффективный (расчетный) годовые фонды времени работы.

Календарный годовой фонд времени F_k – полное количество часов за год $24 \text{ ч} \cdot 365 = 8760 \text{ ч}$.

Номинальный годовой фонд времени работы F_n – это количество часов в году в соответствии с режимом работы (без учета потерь).

Номинальный годовой фонд времени работы рабочих и оборудования при 41- и 36- часовой рабочих неделях в соответствии с нормами технологического проектирования предприятий машиностроения, приборостроения и металлообработки, приведен в таблице 1.

Эффективный (расчетный) годовой фонд времени ($F_{\text{э}}$) – это номинальный фонд времени за вычетом неизбежных потерь. Потери рабочего времени на предприятиях машиностроения, приборостроения и металлообработки связаны с ежегодными отпусками, отпусками по учебе, болезни, беременности и родам и прочими неявками, разрешенными законом. В табл. 2, приведен эффективный годовой фонд времени рабочих.

Общая численность работающих цеха на планируемый период

$$Q_{\text{общ}} = \frac{Q}{П_{\text{б}} (1 + P_{\text{э}} / 100)}$$

где Q – объем нормативно-чистой (товарной) продукции на планируемый период;

P_6 – производительность труда по нормативно-чистой продукции или по товарной продукции в оптовых ценах за отчетный период;

P_9 – рост производительности труда согласно производственному заданию, %.

Численность основных рабочих определяют, исходя из трудоемкости производственной программы участка (цеху) и баланса времени одного рабочего.

Численность основных рабочих-сдельщиков основного производства

$$Ч_{cd} = B_{пл} \cdot t_{изд} / (F_9 \cdot K_{в.н}),$$

где $B_{пл}$ – плановый объем производства изделий, шт.;

$t_{изд}$ – трудоемкость единицы изделия, нормо-ч;

$K_{в.н}$ – плановый коэффициент выполнения норм.

Численность рабочих-повременщиков основного производства определяют, исходя из трудоемкости повременных работ $Ч_{пв} = T_n / F_9$,

где T_n – трудоемкость программы производства по временным работам, нормо-ч.

Потребность во вспомогательных рабочих-сдельщиков определяют исходя из трудоемкости работ, среднего процента выполнения норм и баланса рабочего времени, аналогично расчету численности рабочих-сдельщиков основного производства.

Численность вспомогательных рабочих-сдельщиков рассчитывают по

рабочим местам и нормам обслуживания согласно типовым нормам

$$Ч_{всп} = V_{об} / H_o,$$

где $V_{об}$ – объем обслуживания (число станков с учетом сменности работы, единиц сложности ремонта установленного оборудования и т.д.);

H_o – норма обслуживания.

Расчет потребности цеха, участка в инженерно-технических работниках, служащих и МОП осуществляют на основе штатного расписания предприятия.

При планировании фонда заработной платы (ФЗП) необходимо обязательное соблюдение следующих условий:

- рост производительности труда должен опережать рост заработной платы;
- общая сумма заработной платы всех категорий работающих не должна превышать лимита, определяемого по нормативу заработной платы на 1р. продукции, утвержденного для каждого года в пятилетнем плане экономического и социального развития предприятия.

Общий годовой фонд заработной платы всех категорий работающих предприятия, цеха, рассчитанный по нормативу заработной платы на 1р.

продукции $Z_{об.н} = H_э \cdot Q_{пл}$,

где $H_э$ – норматив заработной платы на 1р. нормативно-чистой или товарной продукции предприятия на планируемый год в соответствии с пятилетним планом или цеха, которому норматив утверждается предприятием;

$Q_{пл}$ – плановый объем нормативно-чистой продукции или товарной продукции в неизменных ценах.

Планируемый фонд заработной платы $Z_{пл} \leq Z_{об.н.}$

В фонд заработной платы включают суммы по тарифным ставкам и окладам, а также все виды доплат за исключением выплат из фонда материального поощрения.

Структура фонда заработной платы рабочих на планируемый период включает: фонд прямой оплаты (тарифный фонд); доплаты, в том числе премии из фонда заработной платы; дополнительная заработная плата.

Данная величина годового фонда заработной платы отражает расходы по заработной плате при планировании себестоимости продукции.

При расчете среднемесячной заработной платы рабочего, которая является основой при установлении соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы, дополнительно учитывается величина премий из фонда материального поощрения.

Годовой фонд прямой сдельной (тарифной) заработной платы основных

рабочих-сдельщиков $Z_{сд.м} = N \sum_i^m T_i h_i = N (T_1 h_1 + T_2 h_2 + \dots + T_m h_m)$,

где N – годовой объем выпуска деталей, шт.;

m – число операций технологического процесса обработки детали;

T_1, T_2, \dots, T_m – трудоемкость обработки детали на 1-й, 2-й и последующих операциях, ч;

h_1, h_2, \dots, h_m – часовая тарифная ставка для работ, выполняемых на 1-й, 2-й и последующих операциях, руб.

Таблица 1

Характеристика производства	Номинальный годовой фонд времени, ч			Примечание	
	рабочих	оборудования при числе смен			
		1	2		3
Производство с непрерывным технологическим процессом и условиями работы:					
нормальными	2060	2060	4120	6180	40-часовая рабочая неделя
вредными	1803	1803	3606	5409	35-часовая рабочая неделя
Производство с непрерывным технологическим процессом и условиями работы:					
нормальными	2060	–	–	8760	Непрерывная кругло- годовая работа
вредными	1803	–	–	8760	24ч*365=8760ч
нормальными	2060	–	–	8570	Непрерывная кругло- годовая работа кроме 8 праздничных дней
вредными	1803	–	–	8570	24ч*357=8570ч
нормальными	2060	–	–	8570	Круглосуточная работа, кроме выходных и праздничных дней
вредными	1803	–	–	6490	24ч*271=6490ч

Годовой фонд прямой повременной (тарифной) заработной платы основных рабочих-повременщиков $Z_{пв.м} = F_{э} s (T_1 C_1 + T_2 C_2 + \dots + T_m C_m)$,

где $F_{э}$ – эффективный годовой фонд рабочего времени одного рабочего, ч;

s – число рабочих смен в сутки;

T_1, T_2, \dots, T_m – часовые тарифные ставки 1-го, 2-го и последующих разрядов, руб;

C_1, C_2, \dots, C_m – явочное число рабочих в одну смену соответственно по разрядам работ, чел.

Таблица 2

Продолжительность рабочей недели, ч	Продолжительность основного отпуска, ДНИ	Номинальный годовой фонд времени, ч	Потери времени, % от номинального фонда	Эффективный годовой фонд рабочих, ч
40	15	2060	6.19	1940
40	18	2060	7.52	1916
40	24	2060	10.28	1868
35	24	1803	11.92	1611
35	36	1803	19.01	1515

4. Пути и резервы повышения эффективности показателей по труду и заработной плате

Основная задача организации оплаты труда состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов.

В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, которые целесообразно учитывать в ОАО «Радощковичский керамический завод» при организации оплаты труда:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по

затратам;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Как известно заработная плата может действовать как фактор, де стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Действующая система оплаты труда в ОАО «Радощковичский керамический завод» обладает рядом недостатков. Главный недостаток состоит в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще не связана с

конечными результатами труда. Результаты труда коллективно, а оплата – индивидуальна. Чтобы преодолеть его, надо сделать одно из двух: либо индивидуализировать результаты, либо коллективизировать систему оплаты.

Применительно к системе оплаты труда в ОАО «Радощковичский керамический завод» можно выделить такие недостатки: рост оплаты труда не связан с ростом эффективности; действующая система не ориентирована на сотрудничество; система оплаты не является достаточно гибкой.

Для устранения данных недостатков следует конкретно и точно ставить сроки выполнения определенных работ. Сроки выполнения, а также сумму оплаты определяют специалисты. Преждевременное выполнение плана должно поощряться увеличением премии, а запаздывание выполнения должно выливаться в уменьшение получаемой премии.

В ОАО «Радощковичский керамический завод» необходимо так организовать рабочий процесс, а также его последующую оплату, чтобы каждый рабочий и служащий понимал, за что он получает заработную плату. Стремился улучшить свое качество и производительность труда, зная, чем лучше показатели, тем больше вознаграждение.

Необходимо заставить чувствовать каждого работника не индивидуумом, а частью коллектива, ведь производительность труда отдела возрастает в несколько раз, при увеличении производительности не конкретного работника, а коллектива в целом. В данной ситуации необходимо учитывать человеческий фактор, а одним из решений сплочения коллектива может служить улучшение условий работы труда. Также не стоит забывать и о материальном поощрении коллектива за сверхсрочное выполнение поставленной задачи, т.к. денежная компенсация за проделанную коллективную работу очень хорошо сказывается на улучшении производительности труда в дальнейшем.

Для современной экономики в большей степени подходят системы оплаты труда, базирующиеся на участии в прибылях и распределении доходов. Сущность гибкой системы оплаты труда «участие в прибылях» в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируются премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих результатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. Во многих случаях система предусматривает выплату всей или части в виде акций. В системе «участие в прибылях» премии выплачиваются за достижение конкретных результатов производственной деятельности предприятия. Начисляются премии пропорционально заработной плате каждого с учетом личных и трудовых характеристик исполнителя: производственный стаж, отсутствие опозданий и прогулов, рационализаторская деятельность, верность фирме и т. п. Но система, существующая в ОАО «Радощковичский керамический завод», обладает рядом недостатков:

1. размер получаемой компанией прибыли, следовательно, величина премий зависит от множества внешних факторов, которые, часто не зависят напрямую от работников предприятия;
2. для работников такого крупного предприятия часто трудно оценить, какое влияние они оказали своей работой на величину прибыли.

При использовании этой системы необходимо помнить, что увеличение прибыли может зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения зарплаты. Система подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, т.к. на предприятие действует множество внешних, не поддающихся контролю, факторов.

Система распределения доходов, рекомендуемая для внедрения в ОАО «Радощковичский керамический завод», предусматривает, что премиальные

выплаты зависят от таких показателей, как производительность, качество, экономия материалов, надежность работы. В результате работник может чувствовать тесную взаимосвязь между результатами своей работы и величиной прибыли.

Первая система оказывает позитивное влияние на привлечение работников и сокращение текучести кадров, а вторая в большей степени воздействует на стимулирование повышения производительности, качества, сокращение издержек. Налицо преимущество системы участия в доходах.

Также одним из недостатков всего выше изложенного может являться то, что при отличной работе и показателях одного отдела показатели других отделов, работа которых напрямую влияет на прибыль, могут быть очень низкими. В данном случае вариант выплаты премии от полученной прибыли не подходит. Для подобных ситуаций необходимо организовать специальный денежный фонд и в случае получения не достаточного количества прибыли следует осуществлять выплату премии отличившемуся отделу. Такие выплаты необходимо осуществлять во избежание деморализации отдела.

Объективный учет и контроль необходим, поскольку в противном случае предприятие обречено на не конкурентоспособность со всеми вытекающими из нее последствиями. Совершенно ясно, что тот собственник, который не в состоянии организовать надлежащий экономический учет и контроль, будет вынужден уступить свое место другому, более настойчивому и последовательному в деле превращения предприятия в конкурентно-способное.

Система материальной заинтересованности в ОАО «Радощковичский керамический завод» должна выстраиваться как система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность объективно критерием оценки и сопоставления результатов и затрат труда. Требуется подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в

качестве рабочей силы, то есть инвестиций, которые можно назвать квали-трудовыми. Такие инвестиции гораздо шире чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основной их источник - это конечный доход.

В ОАО «Радосшковичский керамический завод» существует система учета затрат. Однако в некоторых случаях она мало эффективна. Следует установить более жесткий контроль за материалами, сырьем и комплектующими труда. Ответственным назначить начальников участков и отделом. В случае недостачи уменьшить премию работникам, в случае экономии – делать поощряющие выплаты.

При оценке квалификации персонала на ОАО «Радосшковичский керамический завод» нужно смотреть не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Так можно отказаться от повременной оплаты труда и платить работникам жалование за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Выплачивать поощрения за общие результаты предприятия в целом. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

Настоятельно рекомендуется внедрить в эксплуатацию ОАО «Радосшковичский керамический завод» систему квалификации персонала. Работники ППП должны ежеквартально сдавать экзамен и по количеству набранных баллов получать коэффициент квалификации, влияющий на конечную заработную плату.

Для рабочих ОАО «Радосшковичский керамический завод» поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата "по заслугам" или "за

личный вклад". Оценка заслуг или личного вклада устанавливается при помощи критериев, определенных самим предприятием. Например для оценки работы каменщика можно использовать следующие критерии: точность, скорость, экономия средств, безопасность для окружающих, совершенствование рабочих приемов. Под термином "заслуги" или "вклад" можно подразумевать и рабочее место и проявление личных качеств работника, и оценку результатов деятельности при помощи критериев. Хотя оплата за личный вклад идет несколько в противоречии с коллективным характером труда, ее все же можно применять для оценки квалификации работника, учитывая при этом, общий вклад. Коллективизм должен быть принципом формирования поощрения труда.

Принимая во внимание количество работников ОАО «Радошковичский керамический завод» невозможно сразу выделить наиболее отличившихся работников. Поэтому данная обязанность ложиться на начальников участков, цехов и установок. В конце каждого месяца необходимо подавать списки служащих, проявивших энтузиазм в работе.

В качестве альтернативной системы оплаты труда некоторых цехов в ОАО «Радошковичский керамический завод» можно рекомендовать бестарифную систему.

Бестарифный вариант организации заработной платы ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива. Данную систему рекомендуют применять там, где:

- имеется возможность точно учесть эти конечные результаты;
- есть условия для общей заинтересованности и ответственности за
- конечные результаты работы трудового коллектива;
- члены трудового коллектива достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям;

- относительно небольшой коллектив с устойчивым составом работников, включая руководителей, специалистов и служащих.

Учитывая все эти условия, бестарифная система оплаты труда подходит для некоторых отделов ОАО «Радошковичский керамический завод».

Предлагаемый вариант бестарифной системы имеет следующие характеристики:

- уровень оплаты труда работника полностью зависит от фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам труда;

- каждому работнику присваивается постоянный (относительно постоянный) коэффициент, комплексно характеризующий его квалификационный уровень и определяющий в основном трудовой вклад работника в общие результаты труда. При этом учитываются данные о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню;

- каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющий оценку его квалификационного уровня.

Исходя из вышесказанного, заработная плата каждого работника (Z_{Pi}) представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда и определяется по формуле:

$$Z_{Pi} = \frac{\Phi OT_k \times K_i^{ky} \times KTY_i \times T_i}{\sum K_i^{ky} \times KTY_i \times T_i},$$

где ΦOT_k – фонд оплаты труда коллектива (участка, цеха), подлежащий

распределению между работниками (руб.);

K_i^{ky} – коэффициент квалификационного уровня, присвоенный i -му работнику трудовым коллективом в момент введения бестарифной системы

(в баллах, долях единицы или других условных единицах);

KTY_i – коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый i -му работнику трудовым коллективом, на период, за который производится оплата (в долях единицы, баллах и других единицах измерения);

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

n – количество работников, участвующих в распределении фонда оплаты труда (чел.).

Введение бестарифной системы оплаты труда на предприятии предполагает следующие мероприятия:

1. Издание приказа по предприятию о подготовке к переходу на новую модель оплаты труда, где излагаются основные причины необходимости преобразования в организации заработной платы, суть и достоинства вновь избранной системы стимулирования, главные мероприятия, которые необходимо реализовать, с указанием сроков и ответственных за их выполнение; утверждается состав комиссии по проведению подготовительной работы и т.д.

2. Расчет коэффициента квалификационного уровня для каждого работника.

При бестарифной модели организации заработной платы квалификационный уровень рассматривается шире, чем общепринятое понимание квалификационного разряда у рабочих или должностной категории у специалистов, руководителей и служащих.

Определение коэффициента квалификационного уровня целесообразно проводить двумя способами.

1. Исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий «бестарифной» системе оплаты труда.

Методологической основой данного подхода является положение о том, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд (или должностная категория), а полученная им заработная плата. Коэффициент квалификационного уровня в этом случае определяется по формуле:

$$K_i^{кв} = \frac{\overline{ЗП}_i}{ЗП_{min}}$$

где $\overline{ЗП}_i$ – средняя заработная плата i -го работника за достаточно продолжительный период (6 мес., 1 год и т.д.), предшествующий введению бестарифной системы оплаты труда, руб.;

$ЗП_{min}$ – средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты за тот же период, руб.

При этом из расчета средней заработной платы рекомендуется исключить случайные выплаты, а учитывать следующие основные:

- премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по действующим системам премирования;
- надбавки за работу в многосменном режиме (если работники систематически работают посменно);
- доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и аналогичные выплаты;
- доплаты за повышенную интенсивность труда;
- доплаты за руководство бригадой;
- доплаты за условия труда (в случаях, когда они не включены в тарифные ставки и расценки и учитываются отдельно);
- оплату за выслугу лет и стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Такой подход позволяет определить объективно необходимые в конкретных производственных условиях соотношения в оплате труда работников, исходя из функций в процессе производства. При необходимости эти функции уточняются.

Соотношения, определенные на основе фактической средней заработной платы работников, не всегда достаточно объективно отражают различия в их квалификационном уровне. Это особенно важно учитывать для специалистов, отдельных групп рабочих.

2. Методологической основой второго способа является положение о том, что он объективно определяется совокупностью ряда показателей, используемых при оценке трудового вклада при любой системе оплаты. Количественные значения этих показателей выводятся из действующих условий оплаты. Целесообразно учитывать следующие пять показателей:

- коэффициент сложности работ ($K_{ср}$) - определяется путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку первого разряда с тяжелыми и вредными условиями труда;
- коэффициент оценки фактических условий труда ($K_{ут}$) - измеряется на каждом рабочем в соответствии с Положением данного предприятия, либо экспертным методом;
- коэффициент оценки сменности ($K_{см}$) - определяется по каждому разряду соотношением суммы доплат за работу в две, либо три смены по отношению к базовой величине (определенному уровню тарифной ставки);
- коэффициент интенсивности труда ($K_{ит}$) - устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров выплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (в процентах к тарифной ставке);
- коэффициент профессионального мастерства ($K_{пм}$) - повышает коэффициент квалификационного уровня работника на 15–40%, исходя из

средних сложившихся размеров доплат за профессиональное мастерство.

Общая формула расчета коэффициента квалификационного уровня рабочего (K^{KY}) может быть следующей:

$$K_{ij}^{KY} = K_j^{CP} \cdot K_j^{VT} \cdot K_j^{CM} \cdot K_j^{IT} \cdot K_j^{ПМ}$$

где j – принадлежность характеристик к рабочему месту;

ij – принадлежность характеристик к работнику, который работает на этом рабочем месте.

Определение «вилкок» соотношений в оплате труда разного качества (работников разных квалификационных групп предприятия). Особо ответственная работа – создание сетки соотношений в оплате труда разного качества как основы организации данной модели и дополняющих ее суть материалов. От этого во многом будет зависеть эффективность внедряемой модели, восприимчивость ее к количеству, качеству и результатам труда работников, а значит, к способности заинтересовывать их в том, чтобы высокопроизводительно трудиться, полностью реализовывать на своем рабочем месте интеллектуальный и физический потенциал. Совершенство и обоснованность сетки в значительной степени определит полноту реализации принципа социальной справедливости при распределении заработанных средств между работниками, надежность их социальной защищенности в условиях рыночной экономики.

На наш взгляд при разработке сетки должны быть решены следующие задачи:

1. Выделение наиболее обобщающих и характерных для предприятия категорий работников (рабочие, служащие, специалисты, руководители производственных подразделений, служб и отделов, их заместители, руководитель и заместители руководителя предприятия и т. д.).

2. Определение числа квалификационных групп работников и размеров соответствующих им «вилкок» соотношений в оплате труда разного качества.

3. Обоснование критериев, требований, условий и т. п. для отнесения конкретных категорий работников к соответствующим квалификационным группам и размерам «вилок» соотношений в оплате труда разного качества (например, квалификационные требования, профессиональные знания, трудовые навыки, должностные обязанности и т. п.).

Решая эти задачи, следует, конечно, учитывать в первую очередь особенности и специфику предприятия. Можно использовать некоторые нормативные документы ныне действующей тарифной системы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, схемы должностных окладов и др.

Заключение

В ходе выполнения данной работы были получены необходимые теоретические знания в области планирования трудовых ресурсов, оплаты труда и других трудовых факторов. Были выявлены сущность, и влияние их на производство. Так были отмечены основные формы и системы оплаты труда.

В результате проведенного анализа деятельности ОАО «Радощковичский керамический завод» были сделаны следующие выводы.

Резервами повышения эффективности использования средств на оплату труда являются:

- повышение доли рабочих в общей численности производственного персонала;
- увеличение доли чистой прибыли в общей сумме;
- установление премиального фонда для поощрения в случае недостатка прибыли;

Чтобы выжить, предприятие должно проявлять инициативу, предприимчивость и бережливость, с тем чтобы повышать эффективность хозяйствования, искать новые направления организации оплаты труда, что способствует бесперебойному процессу производства и реализации продукции, оплаты труда, минимизации затрат, высокой прибыльности.

Также следует отметить основные направления совершенствования организации оплаты труда в ОАО «Радощковичский керамический завод»:

- повышение уровня оплаты труда на основе роста производительности труда;

- повышения уровня премий исходя из полученной прибыли;
- более строгий подход к учету товаров и материалов, перерасход которых влияет на размер заработной платы;
- введение квалификационных коэффициентов;
- введение поощрительных выплат хорошо проявившим себя работникам;
- внедрение бестарифной системы оплаты труда в цехах основного и не основного производства, а также в ремонтных цехах;
- увеличение резервов заработной платы исходя из анализа показателей.

В условиях рыночных отношений изменяется система показателей, характеризующих экономику предприятия. Новые показатели требуют новых методик их расчета и изучения, более высокого уровня профессионализма руководителей и специалистов.

Также в ходе выполнения курсовой работы исходя из выявленных резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда были выявлены следующие направления повышения заработной платы:

- выплата премий в размере, наиболее сопоставимым с получаемой предприятием прибылью (учитывается де стимулирующий фактор);
- выплата материальной помощи и пособия в размере, установленном в специально разработанном на предприятии приложении.
- улучшение условий труда;
- поощрение отличившихся на производстве служащих.

Возможны также другие способы совершенствования труда, однако в основные из них лимитированы законодательством РБ.

Список использованной литературы:

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Мн.: ООО «Новое знание», 2000.
2. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности/ Под общей редакцией Стражева В.И. – Мн.: Вышэйшая школа, 2003.
3. Анализ состава и динамики трудовых ресурсов Республики Беларусь. Потапова И.О. – Бухгалтерский учет и анализ №1, 2003.
4. Экономика предприятия/ Под общей редакцией Хрипача В.Я. – Мн.: НПЖ «Финансы, учет, аудит», 1999.
5. Оплата труда: тарификация и квалификация/ 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: ООО «Информпресс» - 2004.
6. Скакун В.М. Бухгалтерский учет/ Методическое пособие – 9-е изд., перераб. и доп. – М.: «ИНФРА-М» – 2002.
7. П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. Технология управления персоналом.– М.: Мысль, 2004.
8. Заработная плата и ее включение в себестоимость/ Под редакцией Хрипача В.Я. – Мн.: Амалфея – 2002.
9. Анализ финансово – экономической деятельности предприятия/ Под редакцией Любушина Н.П. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2004.
10. Минин Э. В., Щербаков В. И.. Заработная плата: вопросы и ответы: Справочно-методическое пособие. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003.
11. Заработная плата. Издание второе переработанное и дополненное. – М.: Информационно-издательский дом "Филинь", 2003.