

Тема: «Механизмы эффективного использования персонала предприятия (вопросы основной оплаты труда, стимулирования труда работников)».

В процессе компьютерной деловой игры «Бизнес-купс:Максимум» явным образом учитываются только та группа наемных работников Вашего предприятия, которая непосредственно занята в цехах по производству продукции, т.е. производственный персонал, или, проще говоря, рабочие.

Считается, что для всех видов производств требуются рабочие одной простой квалификации. Ориентиром для принятия решений по оплате их труда служит среднерыночная месячная ставка заработной платы, которая показывается в верхней части окна. В процессе игрового курса этот показатель будет систематически расти под действием инфляции.

Чтобы не вынуждать Вас заниматься постоянным пересмотром заработной платы рабочих в абсолютном выражении, в игре предусмотрено, что Вы устанавливаете уровень оплаты труда относительно указанной среднерыночной ставки. Например, уровень оплаты труда, равный 1.05, означает, что месячная ставка заработной платы рабочих Вашего предприятия на 5% превышает среднерыночную ставку, автоматически увеличиваясь вслед за ростом последней.

Принимая решения по уровню оплаты труда, необходимо учитывать следующие правила игры:

Уровень оплаты труда запрещается устанавливать ниже 0.90.

При уровне оплаты от 0.90 до 1.00 рабочие начинают увольняться по собственному желанию. В этом случае Вам придется нести дополнительные расходы по найму новых рабочих в размере среднерыночной месячной ставки на человека.

Уровень оплаты труда влияет на качество изготавливаемой продукции, которое является одним из факторов спроса. Чем выше уровень оплаты

труда, тем при прочих равных условиях выше качество продукции и, значит, выше рыночный спрос на нее.

Принятие решений по оплате труда.

Решения по уровню оплаты труда принимаются на закладке Общие данные отдельно по каждому виду производства. На их основе автоматически рассчитываются месячные ставки заработной платы и фонд заработной платы в текущем месяце.

По умолчанию уровень оплаты труда в начале игры равен 1.00, а в очередном месяце – уровню оплаты, который был установлен Вами в предыдущем месяце.

Фонд заработной платы.

Расчет фонда заработной платы в разрезе цехов по производству продукции данного вида приводится на соответствующей специальной закладке. На закладке Общие данные показывается итоги этого расчета по видам производств.

Нормативный фонд заработной платы получается путем умножения месячной ставки заработной платы на количество занятых рабочих. Эта величина соответствует случаю, когда коэффициент занятости, который Вы устанавливаете, равен единице, т.е. рабочий день в каждой смене имеет нормальную продолжительность – 8 часов.

Фактический фонд заработной платы рабочих, занятых в данном цехе, складывается из двух составляющих:

- повременная оплата труда;
- доплата за сверхурочные часы работы.

Повременная оплата труда получается путем умножения нормативного фонда заработной платы на фактический коэффициент занятости, при условии, что этот коэффициент больше или равен $2/3$. Если же он меньше, то независимо от его конкретной величины берется $2/3$ месячной ставки. Это соответствует требованиям статьи 157 Трудового кодекса РФ, определяющей условия оплаты времени простоя.

Доплата за сверхурочные часы работы возникает в том случае, когда коэффициент занятости больше единицы. Она рассчитывается согласно требованиям статьи 152 Трудового кодекса РФ, по которой сверхурочная работа должна оплачиваться за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Иными словами, эта доплата равна произведению нормативного фонда оплаты труда на коэффициент

$$A = 0,5 * \text{Макс}(R - 1,00) + 0,5 * \text{Макс}(R - 1,25),$$

где R – коэффициент занятости.

Отметим, что значение $R = 1,25$ соответствует 10 часам работы, из которых 8 – нормальный рабочий день, а 2 – сверхурочные; при этом $A = 0,125$.

Если же $R = 1,5$ (рабочий день – 12 часов), то $A = 0,375$, т.е. доплата за остальные два часа удваивается.

Напомним, что для каждого действующего цеха Вы можете устанавливать свой коэффициент занятости. Поэтому фактическая заработная плата рабочих в различных цехах одного и того же производства может быть разной, хотя уровень оплаты труда для них одинаков.

Движение персонала.

Вы не принимаете в явной форме решений по приему и увольнению рабочих. Эти действия программа осуществляет автоматически в начале текущего месяца на основе принятых Вами решений по количеству смен в действующих цехах.

По правилам игры, процессы приема или увольнения рабочих в производствах А, В и С происходят независимо друг от друга. Иными словами, в игре отсутствует перемещение рабочих между разными производствами, хотя они могут перемещаться между цехами одного и того же производства. Если конкретному производству в целом требуется больше

рабочих, чем их имеется в наличии на начало месяца, то происходит прием дополнительных рабочих, а если меньше, то лишние рабочие увольняются.

Расходы по приему и увольнению.

По правилам игры, расходы по приему одного рабочего (услуги фирм по подбору персонала, первоначальное обучение и т.д.) равняются среднерыночной месячной ставке заработной платы.

Расходы по увольнению в виде выходного пособия равны двум месячным ставкам в соответствующем производстве. Это в упрощенном виде соответствует требованиям статьи 178 Трудового кодекса РФ.