

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/103831>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 4

1. Характеристика деятельности ООО «Куб капитал» 6
2. Характеристика персонала 7
3. Основные экономические показатели деятельности предприятия 11
4. Анализ мотивационной политики предприятия 13
5. Предложения по совершенствованию мотивации труда в ООО «Куб капитал» 25

Заключение 34

Список использованных источников 36

Приложение 39

Программа обучения: внутрифирменное обучение сотрудников отсутствует, действует только стажировка.

2. Нематериальное стимулирование. Организация досуга: совместные праздники (День фирмы, 8 Марта, Новый год и т.д.).

3. Моральное мотивирование: личное поздравление руководителя связи с юбилейными датами, днями рождения; вручение ценных подарков.

На современном этапе развития в компании важно обеспечить материальную заинтересованность и ответственность трудового коллектива за конечную эффективность деятельности предприятия в целом, каждого структурного подразделения и каждого работника, в частности. Среди этих мер главное звено - управление заработной платой. В соответствии с ТК РФ ООО «Куб капитал» самостоятельно устанавливает вид, системы оплаты труда, размеры должностных окладов, а также формы материального поощрения. ООО «Куб капитал» ведет политику гарантирования стабильности системы оплаты труда: обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, о введении новых и изменении установленных условий оплаты труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

Компания обеспечивает работникам конкурентоспособную заработную плату. Стандартом по оплате труда общества предусмотрены надбавки к окладу (часть заработной платы, представляющая собой дополнительно к тарифной ставке установленные выплаты работнику, которые учитывают сложность, объем и ответственность выполняемых работ, профессионально-квалификационный уровень и другие индивидуальные особенности работника). Кроме того, предусмотрены следующие доплаты: доплата за профессиональное мастерство; доплата за высокие достижения в труде; доплата за работу с опасными условиями труда; за работу в ночные, вечерние смены; за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

В части премирования осуществляется: премирование работников за основные результаты хозяйственной деятельности по результатам работы за квартал; премиальное вознаграждение по результатам работы за год; единовременное премирование работников общества.

В компании уделяется внимание работникам с большим стажем работы в обществе. А именно в зависимости от стажа работы в обществе: работникам может быть установлена доплата за профессиональное мастерство с учетом стажа работы до 15%; при расчете премиального вознаграждения по результатам работы за год к таким работникам применяются повышающие коэффициенты.

Оплата труда руководителя ООО «Куб капитал» производится в соответствии с трудовым договором, заключенным в установленном порядке с собственником имущества ООО «Куб капитал». Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих производится в соответствии с должностными окладами, установленными штатным расписанием и пропорционально отработанному рабочему времени. С целью усиления материальной заинтересованности и ответственности каждого работника в улучшении качества выполняемых работ, увеличения их объема и повышения эффективности деятельности при

наличии средств у ООО «Куб капитал» вводится премирование работников по итогам работы за квартал. Решение о выплате премии принимает руководитель после подведения итогов работы предприятия за квартал.

В организации устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- должностной оклад определяются трудовым договором и штатным расписанием организации;
 - доплаты при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, за работу в выходные дни, при сокращенной продолжительности рабочего дня;
- Работодатель вправе устанавливать новые виды надбавок, доплат, премий путем внесения изменений в соответствующий документ.

В организации применяется повременная система оплаты труда. При повременной системе оплаты труда работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали.

Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат любого, в том числе неквалифицированного, работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в рублях.

Расчёты с работниками по заработной плате осуществляются бухгалтерией организации путем обработки первичной документации (табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, унифицированная форма Т-13).

Контроль за своевременным началом и окончанием работы и за правильным учётом рабочего времени в течение рабочего дня осуществляют сотрудники отдела персонала.

Каждому работнику, принятому на постоянную, временную работу, по совместительству присваивается табельный номер, который проводится во всех документах по учёту труда и заработной платы.

Оплата сверхурочной работы и работа в выходной день производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Учёт времени работников, находящихся во всех видах отпусков, в служебных командировках, не явившихся на работу по болезни, в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей и т.д., осуществляется в таблице на основании приказов (распоряжений), листов нетрудоспособности, командировочных удостоверений и иных документов.

Заработная плата перечисляется на указанный работником организации в письменном заявлении счет банка, с которым заключен договор на зарплатный проект 10 и 25 числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем:

- в период испытательного срока - за три дня до момента увольнения (дата увольнения - последний рабочий день, течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении, ч.1 ст.80 ТК РФ);

- после окончания испытательного срока - за две недели до момента увольнения (дата увольнения - последний рабочий день, течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении, ч.1 ст.80 ТК РФ)

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника,

рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019 № 439-ФЗ). Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».
2. Абакумова, Н. Н. Мотивационные аспекты формирования клиентоориентированности персонала / Н. Н. Абакумова, Т. Р. Романов // Проблемы экономической науки и практики: сб. науч. тр. Вып. 2 / отв. ред. С. А. Филатов. - Новосибирск: [Изд-во НГУЭУ], 2016. - С. 15-21.
3. Аббасова, Е. В. Конституционные основы оплаты труда: некоторые вопросы их реализации / Е. В. Аббасова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». - 2017. - № 3. - С. 23-26.
4. Абузярова, Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России / Н.А. Абузярова // Журнал российского права. - 2016. - № 7. - С.12-19.
5. Агафонова, М. С. Мотивация и стимулирование в системе повышения квалификации персонала организации / М.С. Агафонова, А. С. Толмачёва // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - Т. 39. - С. 191-195.
6. Агафонова, М. С. Формирование эффективной российской мотивационной системы / М. С. Агафонова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - Т. 39. - С. 181-185. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970363.htm>. (дата обращения: 19.02.2020).
7. Андросова, А. А. Мотивация персонала / А. А. Андросова // Молодой ученый. - 2016. - №29. - С. 357-360.
8. Астаева, М. Почасовая оплата труда выгодна компании? / М. Астаева // Трудовое право. - 2018. - № 11. - С.33-38.
9. Бойко, Ю. И. Мотивация и стимулирование труда как объективный фактор повышения конкурентоспособности предприятия в условиях становления и развития рыночных отношений / Ю.И. Бойко, М.А. Коробкина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - Т. 2. - С. 236-240.
10. Болотин, А. С. Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала / А. С. Болотин // Инновации в науке: научный журнал. - Новосибирск, Изд. АНС «СибАК», 2017. - С. 22-25.
11. Быков, А. С. Анализ деятельности персонала как конкурентное преимущество организации / А.С. Быков // Проблемы науки. - 2017. - №6 (19). - С.67-69.
12. Веревкина, Е. А. Заработная плата: современный взгляд учета и контроля / Е.А. Веревкина // Молодой ученый. - 2016. - №7. - С. 803-805.
13. Ерохина, Р. И., Самраилова Е. К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии: учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе. - М.: «МИК», 2017. - 369 с.
14. Кальдон, В.А. Мотивация труда и персонала // Инновационная наука. - 2020. - №1. - С. 42-45.
15. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. - 2019. - № 10. - С. 47-48.
16. Клевцова, К. С. Мотивация персонала как инструмент управления / К.С. Клевцова // Молодой ученый. - 2017. - №3. - С. 344-347.
17. Красавина, Е. В. Система работы с кадрами в современной компании / Е. В. Красавина // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. - 2016. - №2. - С. 22-25.
18. Лаврова, З. И. Лояльность как инструмент повышения мотивации персонала организации / З. И. Лаврова, Е. В. Шишкина // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Сер. 3. Экономические, гуманитарные и общественные науки. - 2016. - № 3. - С. 55-61.
19. Ляшок, В. Заработная плата: отраслевые различия / В. Ляшок // Экономическое развитие России. - 2017. - Т.24, № 12. - С.99-103.
20. Маслов, В. И. Управление сотрудниками в инновационной экономике / В. И. Маслов // Финансовый бизнес. - 2016. - №3. - С.5 2-61.
21. Маслоу, Абрахам. Мотивация и личность / А. Маслоу. - СПб: Евразия - Москва, 2014. - 478 с.
22. Митькина, О. Систем оплаты труда - множество, а процедура их смены – одна / О. Митькина // Трудовое право. - 2018. - № 3. - С.43-44.

23. Моцная, О. В. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации / О. В. Моцная, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. - 2016. - № 6. - С. 82-92.
24. Попов, А.В. Заработная плата как инструмент стимулирования трудовой деятельности / А.В. Попов // Социологические исследования. - 2016. - № 7. - С.40-47.
25. Резникова, О. С. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников в организации / О.С. Резникова, А.Н. Белоус // Наука без границ. - 2017. - № 3 (8). - С. 11-15.
26. Сапунова, Т.А. Оценка эффективности системы менеджмента качества / Т.А. Сапунова, В.В. Тонгуш // Символ науки. - 2016. - №11. - С. 163-165.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/103831>