

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/kurovaya-rabota/160324>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Теоретические основы исследования заработной платы работников предприятия 5
 - 1.1. Понятие и сущность заработной платы 5
 - 1.2. Система и виды оплаты труда на современных предприятиях 8
 2. Анализ организации оплаты труда на современном предприятии ООО «Газпром трансгаз Казань» 18
 - 2.1. Краткая характеристика деятельности предприятия 18
 - 2.2. Анализ труда и трудовых ресурсов компании 23
 3. Совершенствование системы организации и оплаты труда в компании 26
 - 3.1. Преимущества и проблемы организации труда в ООО «Газпром трансгаз Казань» 26
 - 3.2. Совершенствование механизмов оплаты труда работников 30
- ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35
- СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 37

ВВЕДЕНИЕ

Доход человека является важнейшей экономической категорией, которая показывает уровень развития экономики страны, так и отдельно взятого предприятия.

В соответствии с ежегодными изменениями в социальном и экономическом развитии каждой страны также меняется и политика отдельного предприятия в области расчета, начисления заработной платы, систем и форм оплаты труда. Заработная плата представляет собой основной доход, получаемый работником, занятым на предприятии. Этот доход он получает в обмен на применение своего труда. В условиях ценообразования на рынке уровень заработной платы является предметом экономических интересов основных субъектов: работодателей и работников. Каждый работник ставит перед собой цель увеличения заработной платы как основной части своего дохода. Руководитель предприятия же заинтересован в снижении общих затрат на оплату труда, что повышает эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов на предприятии.

1. Теоретические основы исследования заработной платы работников предприятия

1.1. Понятие и сущность заработной платы

Основным доходом работника является его заработная плата. Заработная плата представляет собой доход работника, нанятого работодателем, который является экономическим выражением принадлежащего рабочему основного ресурса или производственного фактора – труда.

Заработную плату работник получает в обмен на свой затраченный труд. Для работодателя оплата труда является одной из статей его расходов, отраженных в бухгалтерском балансе предприятия.

В условиях ценообразования на рынке уровень заработной платы является предметом экономических интересов основных субъектов: работодателей и работников. Каждый работник ставит перед собой цель увеличения заработной платы как основной части своего дохода. Руководитель предприятия же заинтересован в снижении общих затрат на оплату труда, что повышает эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов на предприятии.

1.2. Система и виды оплаты труда на современных предприятиях

Организация оплаты труда на предприятии – это комплексная система построения, обеспечения работодателем взаимосвязи между количеством, качеством труда и ее результатом.

Основная задача организации заработной платы на предприятии состоит в определении соразмерности оплаты труда в зависимости от качества трудового вклада каждого работника, тем самым повышая стимулирование труда каждого рабочего.

Порядок начисления и расчета заработной платы регулируют формы и системы оплаты труда на предприятии. Они отражают зависимость между мерой труда (количеством и качеством) и его оплатой. Таким образом, система оплаты труда отражает определенную зависимость между показателями, которые характеризуют норму труда и меру его оплаты, гарантируя получение сотрудником предприятия заработной платы, которая соответствовала бы фактически достигнутым результатам труда, согласующихся между рабочим и работодателем при устройстве на работу.

Минимальный уровень оплаты труда регулируется государством путем установления:

1. минимального размера заработной платы и тарифной ставки 1 разряда,
2. условий распределения части дохода предприятия, распределяемого на оплату труда работников,
3. условий оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях,
4. механизма индексации заработной платы с учетом инфляции.

2. Анализ организации оплаты труда на современном предприятии ООО «Газпром трансгаз Казань»

2.1. Краткая характеристика деятельности предприятия

ООО «Газпром трансгаз Казань» (прежнее наименование — ООО «Таттрансгаз») образовано в 1955 году после пуска в эксплуатацию магистрального газопровода «Миннибаево — Казань», который по протяженности стал третьим газопроводом (после «Саратов — Москва» и «Дашава — Киев — Москва»), построенный послевоенные годы и первым в Татарстане. Главными задачами Общества являются эксплуатация магистральных газопроводов в зоне своего обслуживания Единой системы газоснабжения Российской Федерации, эксплуатация сетей низкого давления, проектирование систем газоснабжения, капитальный и восстановительный ремонт действующих газопроводов и объектов газового хозяйства, транспортировка и поставка углеводородного сырья потребителям Российской Федерации и Республики Татарстан.

Главными задачами Общества являются:

- эксплуатация магистральных газопроводов и объектов на них;
- эксплуатация газовых сетей низкого давления;
- проектирование систем газоснабжения;
- капитальный и восстановительный ремонт действующих газопроводов и объектов газового хозяйства;
- транспортировка и поставка углеводородного сырья потребителям Российской Федерации.

В ООО «Газпром трансгаз Казань» с целью повышения эффективности организации рационализаторской деятельности проводятся обучающие семинары-совещания со структурными подразделениями Общества,

разработана и введена двухуровневая система работы экспертных комиссий по рассмотрению заявлений на рационализаторские предложения, поступающие от сотрудников Общества.

Ежегодно 2 раза в год на учебной площадке Общества изобретателей и рационализаторов Республики Татарстан (ОИР РТ) проводится подготовка специалистов Общества по программе «Подготовка патентоведов и организаторов изобретательской и рационализаторской работы на предприятиях и организациях».

2.2. Анализ труда и трудовых ресурсов компании

Организация оплаты труда на предприятии – это комплексная система построения, обеспечения работодателем взаимосвязи между количеством, качеством труда и ее результатом. Рассмотрим, каким образом данный процесс может быть осуществлен на конкретном предприятии.

Управляющие трудовые ресурсы включают в себя:

- Генеральный директор является главой организации и руководит всей финансово-хозяйственной деятельностью организации;
- Бухгалтер занимается ведением налогового, финансового, управленческого учета (в отдел бухгалтерии входит главный бухгалтер, заместитель);
- Зам. директора по развитию выполняет текущие задачи и является незаменимым помощником руководства предприятия,
- Управляющий разведками является заместителем ген. директора,
- Специалист по охране труда и инспектор по кадрам,
- Юридический отдел (начальник и юрист)
- Отдел делопроизводства
- Научно-исследовательский отдел и др.

3. Совершенствование системы организации и оплаты труда в компании

3.1. Преимущества и проблемы организации труда в ООО «Газпром трансгаз Казань»

Рассмотрим более подробно содержание задач по организации труда персонала в ООО «Газпром трансгаз Казань»: подбор сотрудников, кооперация, организация методов и приемов стимулирование труда, аттестация, организация рабочих мест, обучение и развитие персонала, планирование и учет труда. Сотрудниками нефтегазовой компании являются специалисты разных направлений деятельности, имеющих высшее образование и желающие обучаться и развиваться в процессе своей трудовой деятельности, поэтому в компании имеет место тщательный отбор поступающих на должности кандидатов.

В состав мероприятий по приему на работу в ООО «Газпром трансгаз Казань» включаются несколько основных этапов. Первым этапом является предварительная беседа с теми, кто поступает на работу, и руководителем соответствующего отдела компании. После того, как принимается решение о приеме на работу, проводится инструктаж отделом кадров о правилах внутреннего распорядка, режиме труда, условиях коллективного договора и других условиях, существующих в организации. Завершающим этапом является проведения контроля за работником на период испытательного срока и оценка результатов его труда.

Что касается организации рабочего пространства, то в данной компании осуществляется безопасность работников, в коллективе существует благоприятная рабочая атмосфера, обеспечивается уважение каждого работника, также у сотрудников компании фактически имеется возможность выражать свои предложения по улучшению работы фирмы в целом, возможности карьерного роста и т.д.

Стимулирование труда сотрудников ООО «Газпром трансгаз Казань» является практикой ориентации на фактическую структуру ценностных интересов работников компании, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала. Основным стимулом для работников нефтегазовой компании являются бонусы. Следующим стимулом является обучение работников за счёт средств компании.

Немаловажную роль играет и бесплатное медицинское обслуживание персонала компании, частичная оплата путёвок в санаторно-курортные учреждения, приобретение добровольных медицинских полисов на сотрудников за счёт фирмы. У сотрудников также есть возможности получения страховки для себя и льгот на все виды страхования.

3.2. Совершенствование механизмов оплаты труда работников

Среди факторов, влияющих на эффективность труда руководителей и специалистов компании стоит система материального стимулирования.

Стимулирование персонала компании можно представить как комплекс мер, которые удовлетворяют материальные потребности работника с целью извлечения наибольшей выгоды из его трудового процесса. Успех компании во многом зависит от эффективности труда ее персонала, а эффективность труда - от механизма формирования заработной платы на предприятии.

Предприятие ООО «Газпром трансгаз Казань» самостоятельно в соответствии с законодательством устанавливают штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования своих работников. На данном предприятии в качестве основной формы оплаты труда применяется повременная система оплаты труда.

Материальное стимулирование в компании осуществляется в денежной и неденежной формах и касается удовлетворения материальных потребностей управленческого персонала и специалистов (например, повышение заработной платы, выплаты премий, предоставление льгот, компенсация некоторых расходов сотрудника).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата представляет собой доход работника, нанятого работодателем, который является экономическим выражением принадлежащего рабочему основного ресурса или производственного фактора – труда.

Экономическая сущность заработной платы проявляется в основных функциях, которые она выполняет: стимулирующая, распределительная, воспроизводственная, статусная, социальная функции.

Было рассмотрено, что в экономической теории существует две основных концепции определения экономической природы заработной платы:

1. заработная плата как цена труда.
2. заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила».

Основная задача организации заработной платы на предприятии состоит в определении соразмерности оплаты труда в зависимости от качества трудового вклада каждого работника, тем самым повышая стимулирование труда каждого рабочего.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1) Трудовой Кодекс РФ. Доступ через <http://www.trudkod.ru/>
- 2) Гражданский Кодекс РФ от 30 ноября 1994 года №51 ФЗ
- 3) Алпатова Н.Г. Аудит расчетов по оплате труда. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 351 с.
- 4) Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
- 5) Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2018. – 346 с.
- 6) Генкин Б.М. Организация оплаты труда. – М.:Юнити-Дана, 2019. – 448 с.
- 7) Дубровин И.А. Экономика труда. – М.: Дашков и К, 2018. – 601 с.
- 8) Ендовицкий Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 485 с.
- 9) Зубаревич Н.В. Организация и оплата труда на предприятии. – М.: Дело, 2017. – 328 с.
- 10) Ильин А.И. Экономика предприятий. – М.: Новое знание, 2018. – 322 с.
- 11) Кулагин О. Премирование персонала// Управление персоналом. – 2015. - №6. – 57-62 с.
- 12) Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2015. – 420 с.
- 13) Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2016. – 299 с.
- 14) Никитин В.Ю. Заработная плата. – М.: ГроссМедиа, 2018. – 157 с.
- 15) Остапенко Ю.М. Экономика труда. – М.: Инфра-М, 2016. – 272 с.
- 16) Сабирова Л.В. Внутрифирменная политика оплаты труда. – Омск: ОмГУ, 2017. – 729 с.
- 17) Савченко П.В. Политика доходов и заработной платы. – М.: Юрист, 2015. – 456 с.

- 18) Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 260 с.
- 19) <http://id.factor.ua/oplata-truda/>- журнал «Оплата труда»
- 20) <http://www.zplata.ru/articles/2005/7/3056.html> - журнал «Зарботная плата»

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/kurovaya-rabota/160324>