

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/284085>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 5

1.1 Сущность и задачи организации и нормирования труда 5

1.2 Нормирование труда в зарубежных странах 6

1.3 Методика анализа нормирования труда 13

2 ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» 14

2.1 Социально-экономическая характеристика ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» 14

2.2 Методика организации оплаты труда основных рабочих с использованием системы нормированного задания 16

3 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» КАК СПОСОБА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА 27

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 38

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы обусловлена социально-экономическими преобразованиями, которые характеризуют современное состояние и тенденции развития современных предприятий, требуют приведения в действие всех резервов эффективности использования трудового и производственного потенциала, что является невозможным без успешного решения проблем в сфере нормирования труда, особенно его усовершенствования на современных предприятиях.

Необходимым условием социально-экономического развития общества является повышение эффективности экономики при одновременном усилении ее социальной направленности, наиболее полном учете интересов и потребностей человека во всех сферах его деятельности и, в первую очередь, в сфере труда. Одним из важнейших средств решения этих задач является совершенствование организации и нормирования труда.

1 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Сущность и задачи организации и нормирования труда

Современное развитие рыночных отношений, постоянно вызывает много вопросов о процессах и механизмах, влияющих на действенное функционирование рыночной системы в трудовой сфере, и вносит значительные поправки в механизм занятости, решение которых требует проработки новых теоретических подходов к рынку труда.

Надо признать, что становление рыночных отношений в сфере занятости в экономике не привело к методологической четкости в анализе данного явления.

На этапе формирования рынка труда, стремясь преодолеть негативные социальные и экономические явления, возникла необходимость углубленного изучения теоретических основ традиционной зарубежной макроэкономики и предпосылок к его анализу. Нередко предпринимаются попытки бездумно встроить западные экономические концепции рынка труда в рамки современной российской экономической модели [12].

Система организации нормирования труда за рубежом доказывает важность роли нормирования труда со

стороны его всестороннего воздействия на деятельность предприятия.

Основные вопросы управления нормированием труда в развитых странах зачастую оговариваются в коллективных договорах между работниками и работодателями. В них предусматриваются:

- правила, которые обеспечат справедливость при установлении норм;
- гарантированный минимальный уровень заработной платы;
- возможность рабочих участвовать при разработке норм;
- порядок использования и условия пересмотра норм труда.

Основной сегодняшней тенденцией в организации нормирования труда считается усиление согласованной деятельности службы по нормированию труда на одном предприятии. Данная работа призвана обеспечить установление единой нормативно-информационной базы для более эффективного решения организационно-экономических, социальных, технических и других вопросов.

1.2 Нормирование труда в зарубежных странах

Рассмотрим организацию нормирования труда в других странах.

Так, в США в рамках всего государства этими вопросами занимается министерство труда, с его отделом производительности и технологии, функциями которого являются анализ производительности по отраслям экономики, исследование влияния научно-технического развития на рабочую силу с выработкой соответствующих рекомендаций [10].

В Великобритании разработаны и действуют общенациональные правила и стандарты, которые регулируют процессы определения и пересмотра норм трудовой деятельности.

В Японии работает общенациональный центр производительности, направленный на решение вопросов определения человеческого фактора, который может сыграть роль при управлении и производстве. Так же в Японии происходит внедрение систем стимулирования и социальной защиты работников при повышенном напряжении норм труда.

Таким образом, за рубежом можно отметить, что значительная роль в управлении нормированием труда отводится некоммерческим или даже государственным центрам.

В Европе помимо работы государственных служб предприятия часто привлекают к работе нормирования труда специализированные консультативные фирмы, которые занимающихся решением данных вопросов на профессиональном уровне. Они зачастую владеют программным обеспечением и используют в своей работе вычислительную технику.

1.3 Методика анализа нормирования труда

Методика анализа нормирования труда представляют собой совокупность приемов определения необходимых временных затрат, анализа трудовых процессов, выявления и учета нормообразующих факторов, использования материалов наблюдений, проектирования рационального состава и содержания операции, разработки трудовых стандартов и норм. По установлению норм методы нормирования труда делятся на аналитические и экспериментально-статистические (сводные).

Выбор конкретного метода зависит от характера нормируемых работ и условий их выполнения.

Аналитические методы предполагают анализ конкретного трудового процесса, его разделение на элементы, изучение возможностей оборудования, рациональности организации рабочего места, используемых методов и приемов труда, психофизиологических факторов и условий труда.

2 ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ»

2.1 Социально-экономическая характеристика ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ»

Основные виды деятельности ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ»:

- предоставление услуг по ковке, прессованию, объемной и листовой штамповке и профилированию листового металла;
- производство частей и принадлежностей автомобилей и их двигателей.

Дополнительные виды деятельности ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ»:

- обработка металлических изделий с использованием основных технологических процессов машиностроения;
- торговля автомобильными деталями, узлами и принадлежностями;

□ розничная торговля автомобильными деталями, узлами и принадлежностями.

ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» является плательщиком, федеральных, региональных и местных налогов и сборов, обязательных к уплате на всей территории РФ и применяет общий режим налогообложения.

ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» - это предприятие, обладающее высокой операционной эффективностью, так как эффективно использует материальные, трудовые, денежные ресурсы и так далее.

Предприятие развивает состав и качество своего персонала, условия труда, а также принимает различные организационно-технические меры для повышения производительности труда работников.

Основные показатели хозяйственной деятельности таблицы 1 показали, что происходит рост выручки от продажи услуг: в 2020 г. рост произошел на 2,3% или на 3261 тыс. руб., в 2021 г. на 2% или на 2106 тыс. руб. Рост выручки является положительным моментом и говорит о наращивании объемов деятельности.

2.2 Методика организации оплаты труда основных рабочих с использованием системы нормированного задания

Основным рабочим ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. Данная система оплаты труда распространяется на следующие категории рабочих: штамповщик, оператор ХШО, мойщик-сушильщик, старший штамповщик, сварщик, электросварщик, слесарь МСР и рихтовщик.

Заработная плата основных рабочих включает в себя постоянные и переменные виды оплат.

Постоянные виды оплаты:

1. Оплата по тарифу за отработанное время;
2. Доплата за сокращенные ночные смены;
3. Доплата за работу в многосменном режиме;
4. Доплата за условия труда;
5. Доплата за напряженность норм;
6. Переменные виды оплаты:
7. Доплата за перевыполнение нормированного задания;
8. Премирование за выполнение установленных показателей;
9. Надбавка за профессиональное мастерство;
10. Доплата за выполнение нормированного задания;
11. Доплата за совмещение профессий;
12. Доплата за руководство бригадой.
13. Оплата по тарифу за отработанное время.

Основанием для начисления оплаты по тарифу каждому работнику является табель учета рабочего времени. По итогам работы за отчетный период суммарное явочное время по графику каждого конкретного работника умножается на часовую тарифную ставку присвоенного разряда.

14. Доплата за сокращенные ночные смены.

Для работников, работающих по трехсменному режиму работы, с продолжительностью ночной смены, сокращенной на 1,5 часа относительно продолжительности смены в дневное время, установленной в организации, при условии сохранения объемов производства, начисляется доплата за сокращенные 1,5 часа ночной смены.

Учет отработанных часов каждого работника согласно графиков сменности ведет инспектор службы по управлению персоналом.

15. Доплата производится из фонда заработной платы в размере одной часовой тарифной ставки присвоенного рабочему разряда за каждый час, недостающий до полной смены.

Надбавки, доплаты и премии начисляются на доплату за сокращенные полтора часа в ночной смене в том же порядке, что и на тариф за отработанные часы.

16. Доплата за работу в многосменном режиме.

Смена, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 до 06 часов). Смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней (с 18 до 22 часов).

Рабочим, работающим в двух- и трехсменном режиме, устанавливаются доплаты:

□ за работу в вечернюю смену в размере 20 процентов от часовой тарифной ставки за каждый час работы;

□ за работу в ночную смену в размере 40 процентов от часовой тарифной ставки за каждый час работы.

17. Доплата за условия труда и напряженность норм.

18. Доплата за условия труда устанавливается на рабочие места в зависимости от степени интенсивности, тяжести и вредности условий.

Конкретные размеры доплат за условия труда на каждое рабочее место устанавливаются службой по управлению персоналом на основании оценки условий труда, определенной в «Карте условий труда на рабочем месте»; до проведения инструментальных замеров на рабочих местах процент доплаты устанавливается на основании «Перечня профессий рабочих и работ с вредными, особо вредными, тяжелыми и особо тяжелыми условиями труда».

На период с 1 июня по 31 августа устанавливается повышенный размер доплаты за условия труда.

Повышенный размер доплаты распространяется на промышленно-производственных рабочих и устанавливается только в том случае, когда температура воздуха рабочей зоны внутри производственных корпусов превышает допустимую санитарную норму 27 °С.

Для этого каждый день (каждую смену) работником бюро охраны труда производится замеры на каждом участке производственного корпуса и составляется отчет на основании которого производится доплата производственным рабочим.

19. Доплаты за напряженность норм труда (в процентах) по конкретным рабочим местам определяются службой по управлению персоналом.

Размер доплаты определяется в зависимости от удельного веса активного времени в нормах, с учетом факторов условий труда на рабочем месте (физической нагрузки, рабочей позы, монотонности труда и другое) на основании таблицы доплат за напряженность норм труда (таблица 2). Удельный вес активного времени в составе нормы рассчитывается в «Технико-нормировочных картах». Сумма балльной оценки факторов условий труда определяется по «Картам условий труда на рабочих местах»

Начисления доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда и за напряженность норм производятся в процентах к оплате за фактически отработанное время, к оплате за работу в выходные и праздничные дни в одинарном размере и к доплате за сокращенные ночные смены.

20. Доплата за выполнение нормированного задания.

Начисление доплаты производится по результатам работы бригады за месяц, в зависимости от уровня выполнения нормированных заданий в процентах к оплатам за фактически отработанное время, за работу в выходные и праздничные дни в одинарном размере и к доплатам за сокращенные ночные смены, за напряженность норм и за условия труда (если данные доплаты присутствуют при расчете заработной платы каждого конкретного работника).

3 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» КАК СПОСОБА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

При разработке системы мотивации персонала, необходимо понимать ее главную задачу. Так задачей любой системы мотивации персонала в любой стране является реализация целей предприятия. То есть мы должны стимулировать персонал работать и работать с высокой отдачей для повышения производительности труда или снижения себестоимости продукции/услуг, для интенсификации сбыта/производства и других целей. Для этого необходимо сопоставить интересы организации и сотрудников и прийти к такой системе оплаты труда, которая устроило бы большинство, так как сотрудник – основной ресурс любой фирмы.

Что можно сказать еще о мотивации сотрудников. Для каждого человека сильным мотиватором является признание на высшем уровне его работы, не обязательно в материальном плане. Также для сотрудника организации важна возможность приумножать свои накопления для реализации собственных целей (покупки квартиры, машины и другого). Кроме того, любой человек стремится работать в организации, которая предоставляет большой социальный пакет, в котором существуют хорошие условия труда, работа в команде, возможность самореализации, стабильность. Руководство организации должно создать такие возможности для работника, где он смог бы развиваться сам и развивать свою работу, например, вносить улучшения в систему своей работы.

Изучив литературу по системам мотивации персонала, мы можем составить список основных направлений, на которые следует опираться при разработке системы мотивации персонала на ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ»:

ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» должно найти нематериальные стимулы, которые могли бы быть сопоставимы денежным вознаграждениям;

службе по управлению персоналом необходимо разработать гибкую систему оценки сотрудников, которые

будут ориентировать каждого на личностный рост;

□ необходимо соединить в теории и на практики оценку сотрудников и их мотивацию;

□ выстроить систему мотивации, которая бы максимально точно была увязана с целями организации.

Однако способы нематериальной и материальной мотивации разрабатываются только на внешнее стимулирование персонала и никак не затрагивают его внутреннюю мотивацию. Однако убедить или уговорить человека заниматься порученными ему заданиями достаточно сложно. Поэтому в организациях принято принимать на работу людей уже с имеющейся сильной внутренней мотивацией, которая раскрывается при собеседованиях. Так, если на собеседовании при приеме на работу, человек не покажет свою внутреннюю заинтересованность работать здесь на данной должности, то его и не будут рассматривать как возможного кандидата.

Каждая организация должна разрабатывать свою систему мотивации, и ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» не исключение. Готовой и применимой ко всем компаниям системы мотивации не существует. Здесь необходимо учесть вид деятельности организации, ее численность, корпоративные ценности и многое другое.

При создании системы мотивации на ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ» необходима целостность в подходах. То есть необходимо связать цели организации с критериями оценки деятельности сотрудников и ее результативности. Мотивационная программа, в таком случае, должна быть понятна и проста для всех сотрудников, так каждый человек должен понимать, каких критериев ему необходимо достичь для получения вознаграждения, и задуматься, что он может еще сделать для получения более высокого вознаграждения.

Работа программы мотивации сотрудников будет видна тогда, когда мы увидим, что она меняет поведение персонала. Для того чтоб получить вознаграждение, при понятной системе мотивации, люди сами меняют свою работу, вносят какие-то улучшения, работают более эффективно. Все это приводит к экономическому росту каждого отдельного сотрудника все организации.

Если произойдет разрыв цепочки «цель – критерии достижения – мотивационная программа», то вся программа мотивации превращается в выплаты, которые понимаются работниками как обязательные, которые больше не мотивируют. Сотрудники по инерции получают денежные выплаты, руководители по инерции «осваивают бюджет», компания стоит на месте.

Существует основные направления, способствующие усилению мотивации сотрудников и повышению производительности труда. Рассмотрим на что необходимо обратить внимание руководителям ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ»:

В системе мотивации и стимулирования работника самым важным является выплата вознаграждения, а именно денежного вознаграждения, за выполненную работу. Для современного предприятия необходимым будет установление гибкой, но обоснованной системы материального вознаграждения персонала. На конец 2020 года можно утверждать, что пик кризиса еще не пройден и поэтому материальное вознаграждение для работника очень важно. При внедрении хорошей системы оплаты труда квалифицированного работника удержать гораздо проще. Под хорошей системой оплаты принято понимать не столько выплату больших окладов, сколько различные премии и бонусы за отличия в работе.

Заключение

При написании работы была изучена литература по нормированию и оплате труда, вопроса мотивации персонала, рассмотрены нормативные документы, касающиеся данных вопросов.

В первой главе были рассмотрены теоретические аспекты, позволяющие понять, что такое нормирование труда. На сегодняшний день оно является важной частью эффективного управления организацией.

Во второй главе:

Раскрыта технико-экономическая характеристика ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ».

Проанализированы две системы оплаты труда рабочих ООО «МЕТАЛЛИНВЕСТ».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 8 января.
2. Басова Н.В. Перспективное финансовое планирование на современном этапе / Н.В. Басова // Аудит и финансовый анализ. – 2020. – № 3. – С. 17-20.

3. Белов А.М. Экономика организации (предприятия): практикум / А.М. Белов, Г.Н. Добрин, А.Е. Карлик. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 272 с.
4. Вайсбурд В.А. Экономика труда: учебное пособие / В.А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2021. – 376 с.
5. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2021. – 616 с.
6. Вахрушина М.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие для вузов / М.А. Вахрушина. – М.: Вузовский учебник, 2019. – 462 с.
7. Ветрова Л.Н. Бюджетирование – фундамент стратегии развития организации / Л.Н. Ветрова // Все для бухгалтера. – 2020. – № 5. – С. 43-48.
8. Войтоловский Н.В. Экономический анализ: основы теории. Комплексный анализ хозяйственной деятельности организации: учебник / Н.В. Войтоловский, А.П. Калинина, И.И. Мазурова. – М.: Высшее образование, 2021. – 513 с.
9. Гаврилова А.Н. Финансы организаций (предприятий): учебное пособие / А.Н. Гаврилова, А.А. Попов. – М.: КноРус, 2021. – 563 с.
10. Гиляровская Л.Т. Экономика труда на предприятии: учебник / Л.Т. Гиляровская. – М.: Проспект, 2019. – 360 с.
11. Голубев М.П. Финансовое планирование как инструмент оптимизации развития вертикально-интегрированных холдингов / М.П. Голубев // Финансы. – 2020. – № 11. – С. 65-70.
12. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия / В.Я. Горфинкель, В.А. Швандер. – М.: Банки и биржи, 2021. – 124 с.
13. Дорофеев В.Д. Менеджмент: учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопад. – М.: Инфра-М, 2021. – 440 с.
14. Ефимова О.В. Анализ ФОТ: учебное пособие / О.В. Ефимова, М.В. Мельник. – М.: Омега-Л, 2021. – 451 с.
15. Евсеев В. Конкурентоспособность трудовых ресурсов / В. Евсеев // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2021. – № 8. – С.73-80.
16. Жарыгласов Б.Т. Управление зарплатой: учебник / Б.Т. Жарыгласов. – М.: КНОРУС, 2021. – 312 с.
17. Законова А.Ф. Заработная плата: учебное пособие / А.Ф. Законова. – М.: Проспект, 2019. – 592 с.
18. Иванова Т.Б. Рынок труда в России: учебное пособие / Т.Б. Иванова, В.Б. Алексеенко. – М.: РУДН, 2021. – 222 с.
19. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник / Л.О. Ильина. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2021. – 415 с.
20. Кашепов А. Рынок труда: проблемы и решения (монография) / А. Кашепов, С. Сулакшин, А. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2021. – 232 с.
21. Калинина А.П. Комплексная оценка системы оплаты труда: учебник / А.П. Калинина. – СПб.: Питер, 2019. – 576 с.
22. Ковалев В.В. Введение в экономику труда: учебник / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
23. Ковалев В.В. Премии: «Плюсы и минусы»: учебник / В.В. Ковалев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 436 с.
24. Колкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / О.Н. Колкова. – М.: Проспект, 2019. – 424 с.
25. Кузнецов, Ю.В. Менеджмент: учебники / Ю.В. Кузнецов. – М.: Экономика, 2011. – 503 с.
26. Лысенко Д.В. Заработная плата: учебник / Д.В. Лысенко. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 318 с.
27. Маркова В.Д. Стратегия оплаты труда: курс лекций / В.Д. Маркова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 288 с.
28. Орлова Г.А. Расчет пособий: уточнение методологии / Г.А. Орлова // Зарплата. – 2020. – № 7. – С. 12-18.
29. Переверзев М.П. Менеджмент: учебник / М.П. Переверзев, Н.А. Шайденко, Л.Е. Басовский. – М.: Инфра-М, 2011. – 330 с.
30. Петров А.Н. Менеджмент: учебник / А.Н. Петров, Е.В. Песоцкая, О.В. Русецкая, Л.А. Трофимова. – М.: Юрайт, 2021. – 641 с.
31. Рогова О.А. Учитываем рабочее время / О.А. Рогова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2021. – № 7. – С. 22-26.
32. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: учебное пособие / С.Г. Радько. – М.: Просвещение, 2021. – 140 с.
33. Рофе А. Рынок труда: учебник / А. Рофе. – М.: МиК, 2019. – 376 с.
34. Тебекин А.В. Менеджмент организации: учебник / А.В. Тебекин, Б.С. Касаев. – М.: КноРус, 2021. – 424 с.
35. Утровская М.В. Организация трудовых процессов: учебник / М.В. Утровская. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

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/284085>