

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/kursovaya-rabota/403028>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ 5

1.1 Системы и особенности оплаты труда в организации 5

1.2 Оценка оплаты труда в организации 7

1.3 Понятие и назначение грейдирования персонала 11

ГЛАВА 2 СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В ОРГАНИЗАЦИИ 16

2.1 Краткая характеристика деятельности организации 16

2.3 Особенности оплаты труда в организации 21

ГЛАВА 3 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ ГРЕЙДИНГА 26

3.1 Разработка системы грейдирования для совершенствования системы мотивации персонала 26

3.2 Совершенствование системы мотивации персонала 29

3.3 Экономическое обоснование проекта 35

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 39

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 41

ПРИЛОЖЕНИЯ 43

Актуальность темы исследования определяется тем, что в современной России многие отечественные промышленные предприятия внедряют новые механизмы управления с целью обеспечения требуемого уровня эффективности деятельности, улучшение качества и структуры выработанной продукции. Эти показатели зависят от количества работающих, а также от уровня их квалификации. Недостаточная укомплектованность персонала, низкая эффективность его использования оказывают отрицательное влияние на динамику объема продаж, текущие издержки, прибыль и другие экономические показатели. Трудовые ресурсы, кадры предприятия и их изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с определенной степенью достоверности измерены и отражены абсолютными и относительными показателями эффективности.

Цель исследования – разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в организации на основе грейдинга.

Для достижения цели в ходе работы необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть теоретические основы оплаты труда в организации;
- отразить состояние системы оплаты труда в организации;
- разработать предложения по повышению эффективности оплаты труда на основе грейдинга.

Объектом исследования является ООО «Клиника современных технологий «САДКО».

Предмет исследования – оплата труда в ООО «Клиника современных технологий «САДКО».

В работе использованы труды ученых: Афанасьева В. С., Голубева А. И., Гордеева Е. В., Зайцевой Т. В., Кибанова А. Я., Кошкиной Ю. А., Толмачевой М. С. и других.

Информационной базой исследования являются: законодательство и НПА РФ, научная литература, информационные ресурсы сети Интернет, в частности официальный сайт ООО «Клиника современных технологий «САДКО».

Методы исследования: изучение литературы, наблюдение, анализ, синтез, сравнение, графические и статистические методы.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1.1 Системы и особенности оплаты труда в организации

Вопросы справедливого вознаграждения наемных работников за их труд являются одними из самых сложных в управлении. Сегодня в науке и практике сложилось представление о заработной плате как о сумме средств, которую работодатель платит наемному работнику. Несмотря на это, однозначный ответ на вопрос о том, что способствует установлению уровня и динамики заработной платы отсутствует.

В Трудовом кодексе Российской Федерации приводятся различные определения терминов «оплата труда» и «заработная плата» [1].

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера - статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

В работе под названием «Оплата труда персонала», написанной О.К. Миневой, оплата труда определена следующим образом: «Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами» [5, с. 26].

До 2006 г. Трудовой Кодекс РФ, а именно - в статье 129, использовал данную формулировку. Сейчас данная статья не включает в себя данное понятие, а в первой части она используется в качестве синонима зарплаты. В зарубежной практике эти понятия не разделяются подобным образом. Тем не менее, отечественные специалисты в сфере трудового права считают иначе: по их мнению, зарплата - определенная денежная сумма, тогда как оплата труда предполагает механизм ее расчета [1]. В работе А.П. Егоршина: «Оплата труда персонала является основным мотивом трудовой деятельности и денежным измерителем стоимости рабочей силы. Она обеспечивает связь между результатом труда и его процессом и отражает количество и сложность труда работников различной квалификации» [2, с. 84].

Данный вопрос имеет прямую связь с трудовыми ресурсами субъекта хозяйствования. Поэтому уточним, трудовые ресурсы субъекта хозяйствования состоят из всех работников, которые заняты на всех видах работ.

Организация должна быть оснащена всеми необходимыми кадрами как качественно, так и количественно, поскольку за счет их рационального использования становится возможным расширение объемов производства товаров (услуг) и их реализации, получение нужного уровня экономических показателей, чтобы достичь более эффективной ФХД.

Поэтому мы делаем вывод о том, что без четкого учета данного вида ресурсов нельзя контролировать численность персонала субъекта хозяйствования, правильно пользоваться рабочим временем, правильно начислять оплату труда, соответствующие удержания и пр.

Ввиду этого сегодня в трудовых отношениях применяются следующие ключевые задачи, которые связаны с зарплатой и оплатой труда (рисунок 1) [20, с. 124].

Помимо данных задач, требуется проведение стратегического анализа трудового потенциала субъекта хозяйствования.

Это необходимо для того, чтобы вести справедливую и эффективную систему оплаты труда персонала [7, с. 61].

Существуют следующие формы оплаты труда работников:

- 1) повременная;
- 2) сдельная работа;
- 3) система платежей на комиссионной основе.

Рисунок 1 - Задачи оплаты труда

Систему заработной платы, организация устанавливает и берет на себя обязательства по коллективному соглашению, а так же регулированию заработной платы и трудовых договоров с конкретными работниками. Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет все формы оплаты труда. Наибольшее применение на сегодняшний день найдено на основе времени, сдельной и сдельной работы.

Оплата труда является основной выплатой производимой персоналу организации и играет главную

воспроизводственную функцию которая состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социальном уровне.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ». – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Бердиев Т.А. Понятие мотивации трудовой деятельности / Т.А. Бердиев, Е.Ю. Ортиков // Молодой ученый. – 2022. – №7.2 (111.2.). – С. 82-86.
3. Васин Ю.П. Совершенствование кадровой политики предприятия / Ю.П. Васин. – Москва : Лаборатория книги, 2020. – 238 с.
4. Викулов А. А я денежки люблю : деньги в трубу: как найти схему премирования для своей компании / А. Викулов // Деловой вестник «Российской кооперации». - 2021. - № 11. - С. 37-38.
5. Виноградова М.В. Менеджмент в сервисе (для бакалавров) / М.В. Виноградова. - Москва : КноРус, 2019. - 252 с.
6. Воронова А. Выбор методов мотивации персонала в зависимости от мотивационного типа персонала / А. Воронова // Сборник научных трудов студентов института управления и сервиса ТГУ Имени Г.Р. Державина. – 2020. – С. 33-36.
7. Горбунов А. П. Сверх (транс) сущность труда и эволюция создаваемых им типов ценности, стоимости. От наемного труда и финансового капитала – к преобразовательному самодеятельному сверхтруду и сверхкапиталу : монография / А. П. Горбунов ; Пятигор. гос. ун-т. - Пятигорск : ПГУ, 2019. - 263 с.
8. Григорьева И. В. Формы и способы повышения квалификации в контексте реализации профессиональных стандартов / И. В. Григорьева // Вестник Российского университета кооперации. - 2019. - № 1. - С. 29-34.
9. Драчева Е.Л. Менеджмент : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. - 17 - е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2020. - 304 с.
10. Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент (для бакалавров) / Н.А. Жданкин. - Москва : КноРус, 2019. - 315 с.
11. Егоршин А.П. Зарубежный опыт мотивации труда / А.П. Егоршин // Деловой вестник «Российской кооперации». - 2021. - № 11. - С. 33-36.
12. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. - М.: Альпина Бизнесбукс, 2019. - 268 с.
13. Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика: Об управлении персоналом на примере ОАО «Красцветмет», г. Красноярск / В. Кардашов // Человек и труд. - 2020. - № 10. - С. 78-81.
14. Мандель Б. Р. Когда людям интересно, они поймут все на свете / Б. Р. Мандель // Ректор вуза. - 2019. - № 3. - С. 56-70.
15. Мандель Б. Р. От компетентности до компетенции: не заблудиться бы в поисках истины / Р.М. Мандель // Ректор вуза. - 2020. - № 11. - С. 50-63.
16. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учеб. пособие и практикум / Ю.Г. Одегов. - Москва : Юрайт, 2020. - 564 с.
17. Смирнов Н. Не в деньгах счастье. А в их количестве? : руководитель и мотивация сотрудника: мифы и легенды / Н. Смирнов // Деловой вестник «Российской кооперации». - 2021. - № 1. - С. 24-26.
18. Тан Чад-Мень. Ищи в себе: неожиданный путь к достижению успеха, счастья (и мира во всем мире) / Чад-Мень Тан ; [пер. с англ. О. Турухиной]. - Москва : АСТ, 2021. - 286 с.
19. Тебекин А.В. Теория управления : учебник / А. В. Тебекин. - М.: Кнорус, 2020. - 342 с.
20. Управление персоналом : учеб. пособие / под общ. ред. Г.И. Михайлиной. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 279 с.
21. Экономика труда : учебник для бакалавров и магистров / под ред. Н. М. Шеремета, Л. В. Шкуриной. - Москва : [б. и.], 2022. - 441 с.
22. Экономика фирмы: учебник для бакалавров / под ред. В. Я. Горфинкеля. - Москва : ЮРАЙТ : ИД Юрайт, 2020. - 685 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/kursovaya-rabota/403028>