

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ ООО «РИКВЭСТ-СЕРВИС»)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 3 курса
направление подготовки 38.04.01 Экономика
профиль подготовки «Экономика труда»
экономического факультета

Колпакова Дмитрия Валерьевича

Научный руководитель
д. социол. н., профессор

_____ Кузнецов П.С.

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

_____ Дорофеева Л.И.

Саратов 2021

Введение. Актуальность темы исследования заключается в том, что анализ систем оплаты труда дает возможность принять решения об оптимальном уровне оплаты труда и эффективности системы мотивации персонала на предприятиях России в настоящее время.

Цель магистерской работы состоит в более глубоком изучении основ и оплаты труда, анализа систем оплат, применяемых на конкретном российском предприятии ООО «Риквэст-Сервис», выявлении сильных и слабых сторон оплаты труда на ООО «Риквэст-Сервис» и разработке мер по совершенствованию оплаты труда работников.

В соответствии с целью исследования были определены следующие задачи:

- рассмотреть сущность заработной платы и нормирования труда;
- рассмотреть современные виды и системы оплаты труда;
- ознакомиться с основными понятиями заработной платы;
- рассмотреть структуру и экономические показатели предприятия ООО «Риквэст-Сервис»;
- проанализировать действующую систему оплаты труда производственного персонала предприятия ООО «Риквэст-Сервис»;
- рассмотреть документы и положения о заработной плате, аттестации персонала и рабочих мест.
- предложить усовершенствованную систему оплаты труда производственного персонала
- рассмотреть эффективность новой системы оплаты труда производственного персонала.

Предметом исследования выступает система оплаты труда производственного персонала. Объектом исследования является изучение эффективности усовершенствованной системы оплаты труда.

Структура дипломной работы включает: введение, три главы: 1. Теоретические аспекты оплаты труда персонала организаций в современных

условиях; 2. Анализ системы оплаты труда основных рабочих предприятия ООО «Риквэст-Сервис»; 3. Совершенствование системы оплаты труда персонала организации с использованием коллективной системы оплаты труда и КТУ (ООО «Риквэст-сервис»); заключение, список использованных источников и четыре приложения.

Научная новизна темы исследования состоит в разработке рекомендаций, направленных на совершенствовании системы оплаты труда рабочих предприятия, ООО «Риквэст-сервис».

Законодательно–нормативной базой работы являются: Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс, Трудовой кодекс.

Информационной базой исследования является бухгалтерская финансовая отчетность ООО «Риквэст-сервис» за 2013–2019гг.: бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, отчет об изменении капитала, отчет о движении денежных средств.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в изучении научных трудов отечественных ученых в области экономических аспектов, связанных с нормированием труда, системами его оплаты и мотивации работников, таких как Н.А. Агешкина, Г.И. Алексеева, М.А. Вахрушиной, А.Н. Беляев, Н.И. Бойчук, М.И. Бухалков, Ю.А. Бабаев, Ю.Н. Самохвалова, Елена Ветлужских, Н.В. Войтоловский, Л.А. Панкратова, О. Берг, Л.А. Габуева, А.П. Егоршин, А. Елин и других.

Основная часть. 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. Все организации, кроме государственных, могут самостоятельно устанавливать свои формы и системы оплаты труда. Вопрос оплаты труда и мотивации персонала в России стоит достаточно остро. Лишь небольшое количество людей удовлетворены

уровнем оплаты труда. И еще меньше их число понимает свою систему при расчете заработной платы. Очевидно, что для действующего предприятия одной из наиболее важных целей является удовлетворенность персонала оплатой труда. Если персонал не будет мотивирован работать, то предприятие не произведет продукцию и не получит выручки.

Группа компаний «РИКВЭСТ» была создана в 2003 году с целью проведения комплексной инвестиционной программы по модернизации предприятий сервисного обслуживания пассажирских вагонов поездов ОАО «РЖД».

За короткий период на базе существующей инфраструктуры ОАО «РЖД» создано более 30 современных сервисных объектов, обеспечивающих комплексное обслуживание по имуществу, обработке постельных принадлежностей, форменной и специальной одежды, мягкого вагонного инвентаря; оснащение и подготовку пассажирских поездов в рейс, уборку помещений и территорий предприятий не только ОАО «РЖД», но и для более чем двух тысяч коммерческих и бюджетных организаций.

Услуги группы компаний «Риквэст»:

- Стирка и химическая чистка текстильных изделий в промышленном масштабе.
- Прокат любых изделий из текстиля: прямое и фасонное белье, форменная и специальная одежда.
- Хранение, пополнение и закупка текстиля и другого необходимого имущества
- Закупка, хранение и пополнение необходимого имущества
- Уборка помещений и территорий коммерческой и промышленной недвижимости.
- Чистка и прокат ковровых покрытий.

Группа компаний Риквэст имеет филиалы в нескольких городах: Саратов, Волгоград, Пенза, Самара, Москва, Хабаровск, Новосибирск,

Астрахань, Новороссийск, Красноярск, Пермь, Калининград, Шимановск, Санкт-Петербург.

В работе будем исследовать филиал ГК «Риквэст» в городе Саратове ООО «Риквэст-Сервис».

На предприятии ООО «Риквэст-Сервис» имеется 4 структурных подразделения:

1. Руководство – включает в себя 3 должности
2. Администрация – включает в себя 13 должностей
3. Производство – включает в себя 8 должностей
4. Обслуживающий персонал – включает в себя 4 должности

В общей сложности насчитывается 29 должностей, на которых работает 113 человек. Руководство и администрация имеют повременную премиальную систему оплаты труда; производство подразделяется на сдельно-премиальную (коллективную), сдельно-премиальная (индивидуальную) и косвенно- сдельную; обслуживающий персонал имеет сдельно-премиальную систему оплаты труда.

В каждой организации, ведущей экономическую деятельность, возникает необходимость в ведении кадровых документов, а также в ежемесячном расчете и начислении заработной платы сотрудникам.

Для осуществления трудового процесса, в масштабах ООО «Риквэст-Сервис», необходимо разработка и внедрение различных документов, положений, нормативно-правовых актов. Также для комфортных и безопасных условий труда необходимо проводить аттестацию персонала и спецоценку рабочих мест. В организации ООО «Риквэст-Сервис» разработаны все необходимые локальные нормативно-правовые акты, для осуществления трудовой деятельности.

Также организация заботится о здоровье и безопасности своего персонала и проводит регулярные необходимые мероприятия, направленные на охрану здоровья и безопасные условия труда.

В работе будем рассматривается оплату труда основного персонала, формирующего выручку предприятия. К такому персоналу относятся: операторы стиральных машин, гладильщики. Данный персонал обрабатывает самый большой объем белья, поступающего от заказчика, соответственно данную категорию работников будем считать формирующими выручку персонала. Основным рабочим устанавливается сдельно-премиальная система оплаты труда.

Сдельно-премиальная система оплаты труда предусмотрена для исчисления заработной платы работников, участвующих в процессе обработки инвентаря, экипировки мягким и съемным инвентарем. Оплата труда производится за выполненные объемы исходя из установленных норм и расценок, с учетом качества и количества применяемого оборудования и технологии производства.

Расчет работника осуществляется на основании документа: наряд-задания. Наряд задание отражает количественные показатели выработки, выполненные работы, сдельные расценки, установленные за работы, предусмотренные наряд-заданием, а также суммы сдельного заработка. Сдельный наряд-задание рассчитывается в течении следующего рабочего дня после выходного каждой смены.

Заказчик делает заявки на определенное количество постельного белья (на каждый вагон, т. к. типы вагонов и количество пассажиров различается). Прачечная выполняет комплекс работ согласно заявок заказчика, а именно: стирает, гладит, комплектует белье. Далее прачечная передает выполненную заявку участку экипировки, и участок экипировки развозит комплекты постельного белья в соответствии с заявками.

В случае выполнения выполненья бригадой операторов стиральных машин поставленного плана на смену 19.08.19 сдельная часть оплаты труда за смену составит 2540,4 рублей на 3 человека. Сдельная часть каждого члена бригады составит 846,8.

В случае выполнения выполненья бригадой гладильщиков поставленного плана на смену 19.08.19 сдельная часть оплаты труда за смену 19.08.19 составит 18 962,73 рубля на 16 человека. Сдельная часть каждого члена бригады составит 1185,17

Для выявления оценок уровня удовлетворенности оплаты труда среди сотрудников основного персонала был проведен опрос. Опрос проводился только среди гладильщиков и операторов стиральных машин, так как именно эти сотрудники формируют выручку предприятия. Опрос позволил сделать вывод в целом об удовлетворительной оценке оплаты труда на предприятии. Однако больше всего отрицательных оценок поставили вопросу о справедливости оплаты труда и о постоянной части заработной платы. Это говорит о том, что оплата труда основных рабочих происходит не совсем справедливо и о том, что постоянная часть заработной платы низкая. Но с другой стороны сотрудники по большей части удовлетворены премиальной частью, надбавками и доплатами.

Для достижения более высоких трудовых и экономических показателей в целом нужно заменить сдельно-премиальную систему оплаты труда на коллективную (бригадную) систему оплаты труда.

При коллективной (бригадной) сдельной системе оплаты труда результаты работы определяются по общей выработке бригады. Расценка за выполняемую операцию рассчитывается исходя из нормированного времени различных работ и соответствующих тарифных разрядов и ставок. Общий заработок бригады определяется между участниками пропорционально количеству отработанных часов и тарифными ставками.

Работа, выполненная бригадой, исходя из расценок и количества выполненных объемов (выработки) определяет сумму сдельного заработка бригады. Оплата каждого члена бригады зависит от выполненного объема всей бригадой и от количества и качества его труда в общем объеме работ, определяемого с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

Сумма сдельного заработка бригады распределяется среди работников, являющихся членами бригады. Распределение заработка производится пропорционально отработанному времени согласно присвоенным тарифным разрядам выполняемых работ.

По данным опроса было выявлено, что сотрудники считают постоянную часть заработной платы низкой и систему оплаты труда не совсем справедливой. Для большей мотивации сотрудников необходимо увеличить постоянную часть заработной платы, и заменить сдельно-премиальную систему оплаты труда на коллективную систему оплаты с введением КТУ. С введением КТУ заработок членов бригады еще больше будет зависеть от самих себя. С введением КТУ оплата труда станет более справедливой так как позволит из общего количества членов бригады выделить самых ответственных, добросовестных и достойных сотрудников к большей величине оплаты труда.

Для оценки эффективности коллективной системы оплаты труда, сравним затраты, в данном случае это зарплата работникам и доход – это выручка, затратами и доходами при сдельно-премиальной системе оплаты труда.

Таблица. Сравнение показателей за год.

	Сдельно-премиальная система (2019г)	Коллективная система (расчетные данные)	Разница (руб.)
ФОТ (годовой) основных рабочих (руб.)	12 676 644	12 895 166	218 522
Выручка (годовая) (руб.)	180 361 125	187 080 960	6 719 835
Разница (руб.)	167 684 481	174 185 194	

При коллективной системе оплаты труда ФОТ увеличится на 218 522 рубля, выручка увеличится 6 719 835 рублей. Рассчитаем в выручке между

сдельно-премиальной системой оплаты труда и коллективной системой оплаты труда за вычетом ФОТ: $174\ 185\ 194 - 167\ 684\ 481 = 6\ 500\ 713$ рублей. Таким образом, при введении коллективной системы оплаты труда выручка за год увеличится на 6 500 713 рублей.

Сравним заработные платы основных рабочих при сдельно-премиальной системе оплаты труда и при коллективной системе оплаты труда. Таблица. Сравнение заработных плат.

	Сдельно-премиальная система	Коллективная система	Разница (руб.)
Гладильщики (руб)	25 542	25 923,06	381,06
Операторы стиральных машин (руб)	30 617,55	31 150,88	533,33

Данные взяты из расчетов в параграфе 2.3 и 3.2.

Таким образом при введении коллективной системы оплаты труда для основных рабочих увеличится:

- Выручка предприятия за год на 6 500 713 рублей
- Заработная плата гладильщиков за месяц на 533,33 рубля
- Заработная плата операторов стиральных машин за месяц на 381,06 рубль

Расчет заработной платы станет более справедливым, так как будет учитываться личный вклад каждого рабочего в общем объеме выполненных работ. Однозначно предложенная система оплаты труда эффективнее, чем действующая.

Заключение. При проведении исследования мы убедились, что вопрос оплаты труда и мотивации персонала в России стоит достаточно остро. Лишь небольшое количество людей удовлетворены уровнем оплаты труда. В магистерской работе были проанализированы системы оплат, применяемые на российском предприятии ООО «Риквэст-Сервис», выявлены сильные и слабые стороны мотивации и оплаты труда на ООО «Риквэст» и разработана система

мер по повышению мотивации труда у работников. Очевидно, что для действующего предприятия одной из наиболее важных целей является удовлетворенность персонала оплатой труда.

На ООО «Риквэст-Сервис» сейчас приняты 3 основные системы оплаты труда основных рабочих. На примере данного предприятия рассмотрено на практике применение двух систем оплаты труда. Нами была рассчитана заработная плата, которую люди могли бы получить за месяц. Были описаны основные возможные направления совершенствования оплаты труда на предприятии, при которой расчет заработной платы станет более справедливым, так как будет учитываться личный вклад каждого рабочего в общем объеме выполненных работ. Предложены способы стимулирования роста производительности труда и мотивации персонала.

Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, могут использоваться в практической деятельности российских предприятий. Теоретические знания, которые представлены в диссертации, могут быть использованы при подготовке экономистов отдела организации труда. Подводя итоги исследования, можно сказать, что для ООО «Риквэст-Сервис» оптимальной системой оплаты труда основных рабочих является коллективная (бригадная) система оплаты с применением категорирования работников.