

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

Система оплаты труда в организации (на примере ООО «ГарантСтрой»)

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ
РАБОТЫ

студента 4 курса 441 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом

Экономического факультета

Симоняна Никиты Нверовича

Научный руководитель
д.э.н., профессор

Н.С.Землянухина

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024 год

ВВЕДЕНИЕ. Оплата труда персонала является одним из ключевых аспектов функционирования любой организации. Она оказывает непосредственное влияние на мотивацию сотрудников, их удовлетворённость работой и, в конечном итоге, на эффективность деятельности компании. В связи с этим исследование проблем и разработка рекомендаций по оптимизации системы оплаты труда персонала в организации приобретает особую актуальность.

Актуальность данной темы обоснована заинтересованностью организации в повышении производительности труда на предприятии, для повышения показателей выпуска продукции или проделанной работы на предприятии, что в свою очередь повышает не только прибыль конкретной организации но и влечет повышение внутреннего валового продукта всей страны в целом.

Целью данной дипломной работы является изучение теоретических основ и практических аспектов оплаты труда персонала в организации, выявление основных проблем и разработка предложений по их решению.

В выпускной квалификационной работе представлены следующие задачи: рассмотреть сущность и виды оплаты труда на предприятии; изучить системы и формы оплаты труда, применяемые в организациях; провести анализ современного состояния системы оплаты труда на примере конкретной организации; разработать рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в исследуемой организации. Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью «ГарантСтрой». Предмет исследования процессы формирования и распределения фонда оплаты труда персонала в данной организации.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Глава 1 «Теоретические основы оплаты труда персонала организации» состоит из трех разделов. В первом разделе первой главы раскрываются понятия системы оплаты труда персонала в организации. Система оплаты труда, одна из важнейших составляющих в управлении персоналом организации, от того насколько эффективно и качественно руководство предприятия распределяет фонд оплаты и мотивирует сотрудников организации зависит и производственная и экономическая эффективность организации. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). (ТК РФ Статья 129). Раскрываются такие понятия как МРОТ, премия, компенсационные выплаты. Описан порядок выплаты заработной платы сотрудникам.

Во втором разделе первой главы описываются виды и формы системы оплаты труда персонала организации. Существуют тарифная, бестарифная и смешанные виды систем оплаты труда персонала. В тарифной системе номинальная заработная плата сотрудников зависит от их категории, квалификации, трудового стажа, условий труда и прочих характеристик. Бестарифная система это оплата, которая напрямую зависит от прибыли компании. Смешанная система оплаты труда сочетает в себе черты тарифной и бестарифной систем. Тарифная система включает в себя: тарифные ставки, оклады,, тарифную сетку, тарифные коэффициенты. Тарифная система делится на Сдельную и повременную. Существует несколько видов сдельной формы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная,

косвенно-сдельная, аккордно-сдельная и коллективно-сдельная. У
повременной оплаты труда тоже есть свои категории.

простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная.

Существует две формы оплаты труда: денежная, когда работу оплачивают деньгами и неденежная (натуральная), работники могут получать зарплату не только деньгами, но и продуктами или товарами.

В третьем разделе первой главы описаны элементы системы оплаты труда персонала организации. К элементам заработной платы относят: оклад/тарифная ставка, компенсационные выплаты, (такие как за работу в особых климатических условиях; за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению; за использование в работе сотрудником своего инструмента, механизма (например, если курьер развозит заказы на собственном автомобиле, могут назначить компенсацию за его амортизацию и бензин); за работу с вредными или опасными условиями труда; за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, — например, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий или должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и так далее; другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда,) и стимулирующие выплаты, (например за за хорошие результаты работы, высокую квалификацию и другие положительные характеристики работника.)

Также в этом разделе описана система KPI (Key Performance Indicator). На русский язык можно перевести как «ключевой показатель эффективности».

Глава 2 «Анализ системы оплаты труда персонала в ООО «ГарантСтрой»» состоит из 3 разделов.

В первом разделе описана характеристика деятельности ООО «ГарантСтрой». Общество с ограниченной ответственностью «Гарант Строй» - юридическое лицо занимающееся предпринимательской деятельностью. Основным видом деятельности компании является Деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей. Также ООО «Гарант Строй», работает еще по 34 направлениям.

В этом разделе описана система управления в этой организации: состоящая из генерального директора и двух его заместителей в двух структурных подразделениях организации. (Инженерно-производственный и финансовый)

Описаны трудовые ресурсы организации: все должности в организации. Описано распределение сотрудников по возрасту, полу, уровню квалификации и образования.

Второй раздел второй главы анализирует виды и формы оплаты труда используем в организации. В ООО «ГарнтСтрой» используется тарифная система оплаты труда. Заработная плата сотрудников напрямую зависит от их трудового стажа и квалификации. В организации у каждого сотрудника свой фиксированный оклад. Также используются тарифные ставки для расчета платы за работу выполненную сверх нормы, в выходные или по ночам. Используется денежная форма оплаты труда.

Третий раздел второй главы анализирует элементы системы оплаты труда персонала. Основным элементом заработной платы является фиксированный оклад у каждого сотрудника.

Помимо оклада существует перечень компенсационных выплат для каждого сотрудника :За сверхурочную работу За работу в ночное время суток. За работу в выходные дни Отпускные Командировочные Также сущесвтует несколько видов стимулирующих выплат. Это : Премии за перевыполнение плана Экономии расходуемых материалов «13-я зарплата» Выплаты всем в

честь Нового года Выплаты женщинам в честь 8-го марта, мужчинам в честь 23-го февраля.

По итогам второй главы можно сделать следующие выводы: Общество с ограниченной ответственностью «ГарантСтрой» является коммерческой организацией, созданной в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» № 14-ФЗ от 08.02.1998. Анализ стратегии набора персонала в компании показал следующие проблемы: - дефицит квалифицированных специалистов; - трудность объективной оценки способностей кандидатов; - необходимость работать с сотрудниками, имеющими средние и удовлетворительные навыки, привлеченными с рынка труда; - временные и экспертные издержки на обучение персонала в компании; - отсутствие материальных стимулов, таких как путевки в санатории и др.; - наличие двух систем оплаты труда: по сдельной и почасовой основе, предназначенных для разных групп работников.

Глава 3 «Направления совершенствования системы оплаты труда персонала в ООО «ГарантСтрой» Также состоит из трех разделов.

В первом разделе описаны предложенные организации мероприятию по совершенствованию системы премирования. В основном предлагается утвердить последовательность внедрения новой системы ранжирования, включающая подготовку рабочей группы, разработку документации, оценку должностей и установление должностных окладов. Оценка производится непосредственным начальником. Выставляются баллы за каждый критерий, далее сумма баллов складывается и от полученного результата зависит премия сотрудников. Чем выше количество баллов, тем выше и премия сотрудника, соответственно и вся его заработная плата.

Во втором разделе третьей главы предлагается иной способ совершенствования системы оплаты труда персонала организации как

внедрение системы КРІ. Система КРІ позволяет определить ключевые показатели эффективности работы сотрудников, которые напрямую влияют на достижение целей компании. Они могут быть как краткосрочными, так и долгосрочными, и помогают оценить результативность работы каждого сотрудника. Более того, система КРІ может быть использована для определения размера премий или бонусов за достижение поставленных целей, что позволяет справедливо и прозрачно оплачивать труд сотрудников и стимулировать их к достижению лучших результатов. С помощью КРІ мы видим, что происходит более справедливое распределение фонда заработной платы, потому что КРІ ближе к реальности и связан с каждым человеком индивидуально. Умение выявлять некомпетентных или немотивированных сотрудников и заменять их более перспективными. Реализация предложенной концепции организации оплаты труда может позволить значительно сократить масштаб и диапазон применения фиксированных премий до 25%, что повлечет за собой экономический эффект по совершенствованию повременной системы оплаты труда, который выражается в экономии от 3 до 11% от общего фонда заработной платы рабочих.

В третьем разделе третьей главы описаны расчёты экономической эффективности предложенных ранее мероприятий по усовершенствованию системы оплаты труда персонала организации. Внедрение системы оплаты труда в соответствии с показателями КРІ и введение системы оценок для инженерно-технического отдела предполагает предварительное создание математических моделей и анализ результатов еще на этапе моделирования. После этого требуется провести серьезную просветительскую работу и обучение рабочих и бригадиров цеха. При этом необходимо учитывать состав персонала, возрастной состав среди сотрудников, взаимоотношения в коллективе, наличие внутренней конкуренции. Было выявлено, что внедрение КРІ и балловых оценок окажет основное воздействие на трудовую дисциплину, снижение брака и станет скрытым инструментом воздействия одних членов коллектива на других.

Исходя из рекомендательных основ теории балльных систем, было предложено на предприятии ООО «ГарантСтрой» утвердить последовательность принятия новой системы:

- Подготовка рабочей группы, изучение методики.
- Разработка документации.
- Распределение факторов по уровням.
- Оценка каждого уровня, оценка веса уровня, расчеты количества баллов для каждой должности;
- Установление должностных окладов.

Применение системы оценки сотрудников по баллам для стимулирования работы и поддержания мотивации коллектива, несмотря на сложности и высокие требования к квалификации оценивающих сотрудников, при правильном использовании способствует установлению равноправного взаимодействия между начальством и подчиненными, способствует росту уровня ответственности и самостоятельности, повышает удовлетворенность сотрудников своей работой и их лояльность к организации и отделению. Оценивая персонал таким образом, руководитель способствует повышению эффективности компании и успешному управлению ею. В результате можно сказать об увеличении выручки от продаж в прогнозном периоде на 8% а также снижении затрат. Таким образом, данные мероприятия можно считать эффективными.

Заключение.

В ходе исследования системы оплаты труда персонала организации были рассмотрены ключевые аспекты и принципы формирования эффективной заработной платы. Основываясь на анализе современных подходов и практик, были выявлены основные тенденции и проблемы, с которыми сталкиваются организации при реализации данной системы. Было установлено, что грамотно

построенная система оплаты труда способствует повышению мотивации сотрудников, их производительности и в целом благоприятно сказывается на развитии организации. Важным аспектом является прозрачность и справедливость системы, которая должна быть направлена на достижение стратегических целей организации и удовлетворение интересов как работодателя, так и сотрудников. В организации используется тарифная система оплаты труда персонала.

По видам используется сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты, установлены для разных категорий работников и для разных отделов.

Основным элементом заработной платы является фиксированный оклад у каждого сотрудника. Были внесены предложения по внедрению бально-рейтинговой системы для инженерно-производственного отдела, а также внедрение системы КРІ. Были предложены мероприятия по внедрению данных систем, для совершенствования системы премирования в организации с помощью этих систем. Внедрение этих систем поможет не только увеличить мотивацию сотрудников и эффективность их труда, а также облегчит управление персоналом для руководящего состава.

В ходе подсчетов было выявлено, что внедрение этих систем может повысить выручку на 8% и снизить переменные затраты. Таким образом предложенные мероприятия можно назвать эффективными.