

Введение

заработный плата труд мотивация

Тема оплаты труда, наиболее актуальна на предприятии т.к. заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом для работников предприятия, поскольку она является функцией мотивации к дальнейшему продолжению труда на этом рабочем месте. Особенно важно, чтобы заработная плата соответствовала желаниям работника и возможностям работодателя, но это практически не реально. Однако, очевидно, что эта тенденция постепенно меняется в лучшую сторону.

В данной работе дана попытка анализа состояния дел по выплате заработной платы и стимулирования труда в ателье индивидуального пошива ООО «Образ». Ателье осуществляет пошив, перекрой и ремонт одежды из натуральной кожи и меха. Штат - шесть человек. График работы предприятия - пятидневная рабочая неделя.

ООО «Образ» имеет постоянные заказы на изготовление меховых и кожаных изделий. Заказы поступают как от начинающих дизайнеров, так и от частных лиц.

В данной курсовой работе исследуются теоретические вопросы, которые служат основой для правильного понимания темы и получения экономически верных выводов и предложений. В курсовой работе дается краткий обзор существующих мнений по вопросу исследования, рассматриваются и анализируются различные авторские точки зрения. В данной работе критически отражено состояние данного вопроса, исследование проводится на конкретном объекте, следовательно, можно описать реальное состояние дел в ателье, по теме исследования. Показать, насколько, это соответствует действующему законодательству. Выявить отклонения. Показать необходимость формирования системы, правильного распределения оплаты труда в данном ателье. Для написания работы используются данные документации ателье. В практической части курсовой работы, показан анализ вопросов системы оплаты и стимулирования труда на предприятии.

1. Теоретические основы оплаты и стимулирования труда на предприятии

1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы

В современных условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели, механизмы оплаты труда, но наиболее принципиальным было бы обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата», определить и раскрыть связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. В условиях рыночной экономики заработная плата рассматривается как объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых в издержки производства. Поэтому все расходы на оплату труда должны гарантировать не только воспроизводство рабочей силы, но и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, в результате чего предприятие может получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемых техники и технологии [8].

Таким образом, на предприятии заработная плата выполняет две роли: для работника она является доходом, который он получает за свой труд, для нанимателя - частью затрат на производство продукции или услуг. В этих условиях работник заинтересован в увеличении своего дохода. Этого можно достичь, более выгодно продавая свою рабочую силу, а также за счет приложения больших трудовых усилий, что увеличивает величину заработка. Наниматель со своей стороны стремится к ее минимизации в расчете на единицу продукции или услуг. Последнее возможно при обеспечении рациональной загрузки работника в течение рабочего времени за счет более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также применения более напряженных норм труда. Это объективное противоречие и предопределяет сложность проблемы заработной платы.

Так как отношения в области заработной платы затрагивают напрямую или косвенно интересы всех членов общества, то они регулируются государством, которое устанавливает законодательные основы отношения по заработной плате, совершенствует их, контролирует и гарантирует их соблюдение субъектами этих отношений на всех уровнях. Кроме того, государство, выступая в роли работодателя, само подчиняется действующему рыночному механизму регулирования заработной платы. В этом процессе участвуют государственные институты, общественные организации, работодатели и работники. Совокупность законодательных и других нормативных актов и институтов, действующих на их основе, составляет механизм установления заработной платы в обществе, с помощью которого регулируются отношения в этой сфере, как на рынке труда, так и внутри предприятия, а также экономическая сущность заработной платы [10].

Важнейшими функциями заработной платы являются:

Воспроизводственная - это материальная основа для воспроизводства рабочей силы соответствующей квалификации. Для работника заработная плата является основной частью его личного дохода, средство удовлетворения основных жизненных потребностей его и его семьи и повышения уровня благосостояния. С позиции совокупных затрат на воспроизводство рабочей силы ее стоимость включает такие аспекты жизнедеятельности работника, как затраты на удовлетворение

потребностей в питании, жилье, образовании, медицинском обслуживании и т.д., и должна соответствовать или превышать стоимость «потребительской корзины». Измерительная - оценочный показатель трудового вклада каждого работника и затрат труда в производство продукта труда.

Стимулирующая - материальный стимул для заинтересованности в труде и повышении производительности труда и качества работы. Реализация этой функции обеспечивается путем объединения норм труда, тарифной и премиальной систем в конкретные системы заработной платы, которые обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников.

Регулирующая - средство регулирования рынка труда. Определяя в отраслевых тарифных соглашениях размер минимальных тарифных ставок 1 разряда, диапазон тарифной сетки и величину тарифных коэффициентов, виды и размеры надбавок и компенсационных выплат, можно эффективно регулировать рынок труда;

Социальная - устанавливает различия в уровнях оплаты труда. Это различие должно быть достаточно существенным и обеспечивать заинтересованность в повышении квалификации, а также дифференцировать уровень оплаты в зависимости от тяжести и ответственности труда[1].

1.2 Виды формы и системы оплаты труда

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного законодательством РФ. При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума[13].

Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

Различают два вида заработной платы: основную и дополнительную.

К основной относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении и т.д. [15].

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Повременная - это форма оплаты труда, при которой заработная плата работника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от

количества выполненных работ. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Повременная форма оплаты труда бывает двух видов - простой повременной и повременно-премиальной.

При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок. Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплата составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет организации рабочих дней.

При повременно-премиальной оплате труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются, утверждаются в каждой организации. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию. К таким показателям относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии и др. [11].

Сдельная форма оплаты труда применяется тогда, когда можно учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги).

Сдельная форма оплаты труда имеет несколько систем:

- Прямая сдельная - когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;
- Сдельно-прогрессивная - при которой оплата повышается за выработку сверх нормы;
- Сдельно-премиальная - оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого требования, отсутствие брака, экономию материалов;
- Косвенно-сдельная - применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке (наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная работа, распоряжение о премировании за перевыполнение

плана, аккордное задание, цеховой наряд на выполнение задания цехом).

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время[14].

Во многих крупных и средних организациях используется тарифная система оплаты труда - совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации; сложности выполняемой работы; условий, характера и интенсивности труда; условий (в том числе природно-климатических) выполнения работ; вида производства.

Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты, надбавки и доплаты за работу с отклонением от нормальных условий труда.

Тарифно-квалификационный справочник содержит подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом. Размер оплаты труда рабочего возрастает по мере повышения разряда выполняемой им работы. Более высокий разряд соответствует работе повышенной сложности.

Тарифная сетка - это таблица с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцированные в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка - это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц - это зависит от конкретного типа выполняемой работы, так как не всегда за час или день можно оценить ее конечный результат). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда. Разряд - это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Размер тарифной месячной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законом. Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой. Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов называют диапазоном тарифной сетки[7].

Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, как правило, применяются должностные оклады, которые устанавливаются администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Для этих работников могут устанавливаться и иные виды оплаты труда: в процентах от выручки, в долях от полученной прибыли и система плавающих окладов, которая

в последнее время стала получать все более широкое применение. Система плавающих окладов предусматривает, что в конце каждого месяца при окончании работы и оплате труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размер оклада повышается (или понижается) за каждый процент роста (или снижения) производительности труда на обслуживаемом данным специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции. Такая система призвана стимулировать ежемесячное повышение производительности труда и хорошее его качество, так как при ухудшении этих показателей оклад на следующий месяц снижается.

Оплата труда руководителей государственных организаций имеет свои особенности. Согласно Положению об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций, оплата их труда состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности организации. Должностной оклад устанавливается в зависимости от величины тарифной ставки разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором в данной организации.

Размер должностного оклада в указанных пределах устанавливается с учетом сложности управления организацией, ее технической оснащенности и объемов продукции. Должностной оклад руководителя государственной организации повышается одновременно с увеличением тарифных ставок работников данной организации путем внесения изменений в трудовой договор (контракт) [2].

1.3 Мотивация труда работника

С точки зрения психологии мотивация - это влечение или потребность, побуждающая людей действовать с определенной целью; это внутреннее состояние, которое заряжает энергией чело века, направляет и поддерживает его поведение.

С позиции менеджмента мотивация - это процесс побуждения человека или группы людей (сотрудников) к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Если мотивация является основным внутренним фактором, определяющим направленность деятельности человека, в частности работника, то не удивительно, что, используя ее, можно добиться многократного повышения (или понижения) эффективности и результатов труда. Это означает, что мотивация является важнейшей функцией управления [12].

В то же время, будучи сложным социально-психологическим явлением, мотивация, в том числе экономическая, требует понимания ее сущности, структуры и вытекающих отсюда эффективных методов воздействия на неё. Это означает, что мотивация является объектом управления.

Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется стимулированием. Стимулирование выполняет на предприятии важную роль

действенных мотиваторов или основных носителей интересов работников. Оно принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование - это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

Мотивация и стимулирование персонала оказывают значительное влияние на развитие у работников таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т.д.

Перечислим общие стимулы, побуждающие человека лучше работать:

- деньги;
- уважение;
- самоутверждение;
- чувство принадлежности к организации;
- приятная рабочая обстановка;
- похвала;
- гибкий график работы;
- осознание себя членом команды;
- возможность внесения идей и предложений;
- возможность учиться;
- карьера;
- товарищеские отношения;
- признание заслуг;
- вознаграждение;
- возможность работать дома;
- независимость;
- премии;
- творческая атмосфера;
- благодарность за сверхурочную работу;
- чувство уверенности в работе;
- сотрудничество с другими людьми;
- устоявшийся рабочий процесс;
- доверие руководства.

Стимулирование как метод воздействия на трудовое поведение опосредовано через его мотивацию. При стимулировании побуждение к труду происходит в форме компенсации за трудовые усилия. Деление стимулов на «материальные» и «моральные» условно, поскольку они взаимосвязаны. Например, премия выступает и как акт признания по отношению к работнику и как оценка его заслуг, а не только материальное вознаграждение результатов труда[9]. Иногда у работников ориентация на общение, принадлежность к определенному сообществу, престиж проявляются сильнее, чем ориентация на денежное вознаграждение.

Выбор рациональных форм и систем оплаты труда персонала имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия в условиях рыночных отношений[3].

2. Анализ основных показателей ООО «Образ»

2.1 Общая характеристика предприятия ООО «Образ»

ООО «Образ» - это ателье с опытом работы на рынке 10 лет.

Швейное предприятие «Образ» осуществляет пошив, перекрой и ремонт одежды из натуральной кожи и меха. За пять лет ателье укрепилось на позиции одного из ведущих меховых предприятий.

ООО «Образ» зарегистрировано в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей за №8927.

Юридический адрес: г. Рязань, ул. Дзержинского, 8.

На сегодня предприятие располагает самым современным оборудованием, поэтому добивается наилучшего качества изготовления верхней и легкой одежды любой сложности:

В данном ателье предоставляются услуги художника-модельера, конструктора-закройщика, портных и скорняков.

Художник-модельер отвечает за создание графических эскизов моделей одежды, воплощение эскизов в реальность, разработку образцов новых видов одежды, поиск моделей.

Конструктор-закройщик при работе с клиентом помогает определиться в выборе ткани, фасона и производит зарисовку выбранного варианта. После чего снимаются мерки с клиента, изготавливается выкройка и раскраивается ткань. Перед тем как закончить изделие, закройщик обязательно несколько раз встречается с клиентом и производит необходимые примерки. Это позволяет подогнать изделие точно по фигуре, устранить возникшие недостатки, а также более точно уточнить пожелания клиента[6].

Работа ООО «Образ» с клиентом строится по принципу максимально полного удовлетворения его потребностей. «Образ» стремится достичь высокого уровня доверия со своими партнерами. Достижение такого уровня доверия помогает более продуктивно планировать расходы.

В состав ателье входят:

- Приемный салон;
- Склад материалов;
- Участок запуска и раскроя;
- Швейный цех;
- Скорняжный цех;
- Участок для утюжильных работ;
- Склад готовой и подготовленной продукции.

В целом структура управления ООО «Образ» отвечает предъявляемым к ней требованиям с соблюдением норм управляемости, оптимального числа звеньев и уровней управления. Такая структура управления предоставляет возможность руководителю эффективно осуществлять оперативное и стратегическое руководство обществом.

Преимущества ООО «Образ»:

- современное производство, оснащенное высокотехнологичным оборудованием;
- высококлассные специалисты;
- отлаженный процесс производства, обеспечивающий оперативность выполнения заказов;
- удобное место расположения (ул. Дзержинского, 8);

2.2 Организация оплаты труда и стимулирование на предприятии ООО «Образ»

Для оплаты труда основных рабочих применяется сдельно-премиальная (индивидуальная) система.

Премия составляет 45% от прямой заработной платы:

Годовой фонд заработной платы рабочих складывается из сумм основной и дополнительной заработной платы по формуле:

$$\text{Фз.п.} = (\text{Зосн.} + \text{Здоп.}) * 12 \quad (1)$$

Где Фз.п. - полный фонд заработной платы

Зосн. - основная заработная плата

Здоп. - дополнительная заработная плата

Основная заработная плата рабочих определяется по формуле:

$$\text{Зосн.} = (\text{Зпр.} + \text{Пр} + \text{Д}) * \text{Кр} \quad (2)$$

Где Зпр. - прямая (тарифная) заработная плата

Пр - сумма премий

Д - доплаты к тарифной заработной плате

Кр - районный коэффициент

При оплате труда по сдельно-премиальной системе, прямая заработная плата основных производственных рабочих определяется по формуле:

$$\text{Зпр.} = \text{Nв} * \text{Рсд} \quad i$$

Где Nв - объем проданной продукции

Рсд i - сдельная расценка по операциям, рассчитываемая по формуле:

$$\text{Рсд} \quad i = (\text{тшт} \quad i * \text{гтар} \quad i) / 60 \quad (3)$$

Где тшт i - норма времени i - ой операции, мин.

гтар i - часовая тарифная ставка рабочего i - го разряда, руб.

При оплате труда по повременно-премиальной системе прямая заработная плата вспомогательных рабочих определяется по формуле:

$$\text{Зпр} = \text{Еэф} * \text{гтар} \quad i * \text{п} \quad i \quad (4)$$

Где Еэф - эффективный фонд работы сотрудника в течение года, час

гтар i - часовая тарифная ставка рабочего i - го разряда, руб.

п i - количество рабочих i - го разряда

Дополнительная заработная плата рассчитывается в процентах от основной заработной платы в размере 16%:

Для руководителей, специалистов, ИТР и служащих используется система должностных окладов.

Должностной оклад - абсолютный размер заработной платы, установленный в соответствии с занимаемой должностью

Для оплаты труда основных рабочих применяется сдельно-премиальная (индивидуальная) система.

Премия составляет 45% от прямой заработной платы.

Для оплаты труда вспомогательных рабочих применяется повременно-премиальная система[5].

2.3 Совершенствование оплаты труда и стимулирования на предприятии ООО «Образ»

Система оплаты труда в ООО «Образ» относится к наиболее распространенной среди других ателье города Рязани. Это система наиболее продуктивна, т.к. направлена, в первую очередь, на улучшение количественных показателей работы. Поскольку большинство работ делается вручную, нет опасности преждевременного выхода оборудования из строя. А учитывая, что большинство материалов имеется в минимальном количестве, исключается возможность перерасхода сырья.

Если рассматривать систему стимулирования труда то можно отметить плюсы в таких пунктах, как:

- деньги;
- уважение;
- приятная рабочая обстановка;
- похвала;
- возможность внесения идей и предложений;
- возможность учиться;
- товарищеские отношения;
- вознаграждение;
- премии;
- благодарность за сверхурочную работу;
- чувство уверенности в работе;
- устоявшийся рабочий процесс;
- доверие руководства.

Однако возможно улучшить некоторые критерии:

- возможность работать дома (для тех, у кого маленькие дети);
- приятная рабочая обстановка (из-за нехватки солнечного света, т.к. помещение подвальное, в коллективе преобладает депрессивное состояние, поэтому необходимо изменить интерьер на более светлый и солнечный).

Заключение

Успех предприятия во многом зависит от его способности активизировать денежные средства для обеспечения своей деятельности. Самая важная задача руководителя - это планирование положительных потоков денежных средств от основной деятельности и поиск наиболее выгодных источников финансирования. В рыночных условиях управление денежными средствами становится наиболее актуальной проблемой управления всем предприятием, потому что именно здесь сосредоточены основные пути получения положительных финансовых результатов[4].

Практическая часть курсовой работы выполнена на материалах ООО «Образ», основным видом деятельности которого является пошив, перекрой и ремонт одежды из натуральной кожи и меха.

В результате исследований системы оплаты труда в ООО «Образ» установлено, что в ателье действуют сдельно-премиальная система оплаты труда.

Выплачиваются премии в размере 45% от прямой заработной платы, дополнительная заработная плата в размере 16% от основной платы[5].

Рассмотрена система стимулирования труда в данном ателье и выяснены некоторые недостатки в этой сфере.

Список использованных источников

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник/ О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономист, 2010.
2. Складенко В.К. Экономика предприятия: учебник / В.К. Складенко, В.М. Прудников. - М.: ИНФРА-М, 2013.
3. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М., 2014.
4. Зайцев Г.Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент/ Г.Г. Зайцев, С.И. Файбушевич - СПб: Изд-во СПбУЭФ, 2011.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика:... М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2010.
6. Арсенова Е.В. Справочное пособие в схемах по «Экономике организаций (предприятий)»/ Е.В. Арсенова, О.Г. Крюкова. - М.: Финансы и статистика, 2012.
7. Волков О.И. Экономика предприятия: Курс лекций / О.И. Волков, В.К. Складенко. - М.: ИНФРА-М, 2013....