

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Кафедра «Экономика и финансы»

Курсовая работа
по дисциплине «Экономика организации»
на тему «Организация оплаты труда работников предприятия»

Направление подготовки – 38.03.01 «Экономика»

Профиль подготовки – «Финансы и кредит»

Выполнила студентка: Папшева В.А.

Группа: 15ЭЭ1

Руководитель:

к.э.н., доцент Куряева Г. Ю.

Работа защищена с оценкой _____

Преподаватель _____

Дата защиты _____

Оглавление

Введение	3
1 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	6
2 ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	13
3 МОТИВАЦИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	19
Заключение	28
Список используемых источников.....	30

Введение

Что является основной целью любого предприятия? Извлечение прибыли и ее максимизация. Что требуется для максимизации прибыли? Эффективное производство. А что требуется для обеспечения эффективного производства? Эффективный труд рабочих, которым необходима достойная оплата труда. Но какая заработная плата является достойной в наше нестабильное время? Каким образом она рассчитывается?.. На эти актуальные, интересующие многих вопросы нам и предстоит ответить в рамках данной курсовой работы.

Зарплата представляет собой один из наиболее значимых элементов формирования эффективного производства и благоприятного климата на предприятии. Как и само предприятие, каждый работник стремится к увеличению своей «прибыли», то есть зарплаты. И это вполне естественно, с учетом того, что именно от размера заработной платы зависят условия жизни работника, удовлетворение его потребностей. При этом зарплата выполняет стимулирующую функцию: она побуждает работника трудиться лучше или хуже, в зависимости от ее размеров. Зарплата рабочих и служащих предприятий и организаций представляет собой их долю в фонде индивидуального потребления национального дохода в денежном выражении.

Современная жизнь характеризуется нестабильностью. Эта тенденция не обошла стороной и современную экономику. В рыночной экономике точно также постоянно происходят изменения (кризисы, инфляции, девальвации и т.д.), осуществляется перемещение денег и доходов. В этих условиях от предприятий требуется повышение экономической эффективности производства.

Обеспечение стабильной работы предприятий по выпуску конкурентоспособной продукции является задачей первостепенной важности для управляющих всех уровней. Поэтому важнейшая качественная

характеристика хозяйствования на всех уровнях – эффективность производства [7, с. 153].

Снижение издержек производства, рациональное использование материальных ресурсов, достижение более высоких экономических показателей и, прежде всего повышение производительности труда и эффективности производства, и на этой базе снижение себестоимости – наиболее важные и актуальные задачи работников управления производством. Для их решения большое значение имеет совершенствование управления в целях повышения его эффективности. Ведь в обязанности управляющего зачастую входит распределение заработной платы среди подчиненных. Но управляющие – такие же работники предприятия, которые точно также получают зарплату. Поэтому организация оплаты труда на предприятии интересует их как никого другого.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что тема организации оплаты труда на предприятии является актуальной.

В данной курсовой работе будут исследоваться организация оплаты труда и особенности предприятия ОАО «Электромеханика».

Целью данной курсовой работы является изучение организации оплаты труда ОАО «Электромеханика».

Для достижения поставленной цели будут решены следующие задачи:

- 1) Изучить формы и системы оплаты труда
- 2) Исследовать технико-экономические характеристики предприятия, особенности применения различных форм и систем оплаты труда на предприятии;
- 3) Сформулировать предложения по мотивации работников на основании анализа особенностей оплаты труда на предприятии.

Объектом исследования являются общественно-экономические отношения.

Предмет исследования – оплата труда на предприятии.

Для решения поставленных задач в курсовой работе использовались следующие методы исследования:

- 1) Анализ
- 2) Дедукция
- 3) Индукция
- 4) Классификация
- 5) Прогнозирование

1 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Говоря о формах и системах оплаты труда, следует для начала разобраться, что же представляет собой оплата труда. Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [1]. В условиях рыночной экономики в вопросах организации и оплаты труда появляется много принципиально иных положений, по сравнению с административно-командной системой хозяйствования. Ныне вопросы организации труда ограничены только рамочными условиями государственного законодательства и становятся полностью личным делом хозяйствующих субъектов, в отличие от административно-командной экономики. Оплата труда работников в значительной степени определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы: спрос и предложение труда, сложившаяся конъюнктура, территориальные аспекты и законодательные нормы. Также государство на данный момент устанавливает минимальный размер оплаты труда, но не максимальный [10, с. 257]. А минимальный размер оплаты труда – это установленный федеральным законом уровень месячной оплаты труда, который должен быть выплачен каждому работнику, отработавшему полностью определенную на этот период норму времени и выполнившему свои трудовые обязанности [11, с. 405].

Трудовое вознаграждение каждого работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами, законодательно не ограничиваются.

Организации сами могут установить любую систему оплаты труда для своих работников. Можно выделить следующие системы:

- 1) повременная - оплачивается то время, которое работник фактически отработал;
- 2) сдельная - оплачивается то количество продукции, которое работник изготовил;
- 3) бестарифная - труд оплачивается исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность организации;
- 4) система плавающих окладов - труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую организация может направить на выплату заработной платы;
- 5) система выплат на комиссионной основе - размер оплаты труда устанавливается в процентах от выручки, полученной организацией.

Установленные системы оплаты труда фиксируются в коллективном договоре, Положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками [3, с. 223].

Повременная (тарифная) система оплаты труда. При повременной системе оплаты труда работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали.

При этом труд работников может оплачиваться:

- по часовым тарифным ставкам;
- по дневным тарифным ставкам;
- исходя из установленного оклада.

Размеры часовых (дневных) тарифных ставок и окладов для разных работников организации фиксируются в Положении об оплате труда и прописываются в штатном расписании.

Для определения количества времени, фактически отработанного работниками организации, необходимо вести табель учета использования рабочего времени.

В таблице отмечаются фактически отработанные часы и дни, указываются причины неявок на работу и т. д.

В повременной оплате труда выделяют следующие подвиды:

а) Простая повременная оплата труда.

При простой повременной системе оплаты труда организация оплачивает работникам фактически отработанное время.

Если работнику установлена часовая ставка, то заработная плата начисляется за то количество часов, которое он фактически отработал в конкретном месяце:

$$З_{п} = З_{ч} * t_{\text{раб}},$$

где $З_{ч}$ - количество (сумма) часов, фактически отработанных, $t_{\text{раб}}$ - часовая ставка.

Если работнику установлена дневная ставка, то заработная плата начисляется за то количество дней, которое он фактически отработал в конкретном месяце.

Работнику может быть установлен месячный оклад. Если все дни в месяце отработаны работником полностью, размер его заработной платы не зависит от количества рабочих часов или дней в конкретном месяце. Оклад начисляется в полном размере.

Если работник отработал не весь месяц, то заработная плата начисляется только за те дни, которые фактически отработаны.

Заработная плата работника определяется следующим образом:

$$З_{\text{ф}} = З_{\text{н}} \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{н}}},$$

где $З_{\text{н}}$ – установленный работнику месячный должностной оклад (нормативная заработная плата), руб.; $T_{\text{ф}}$ и $T_{\text{н}}$ – продолжительность работы за месяц соответственно фактическая и нормативная, ч [3, с. 224].

б) Повременно-премиальная оплата труда.

При повременно-премиальной оплате труда вместе с заработной платой могут начисляться премии. Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от оклада.

Заработная плата при повременно-премиальной оплате труда рассчитывается так же, как и при простой повременной оплате труда.

Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

$$Z_{п.пр.} = Z_{п.} \left(1 + \frac{K_{пр}}{100} \right),$$

где $K_{пр}$ – коэффициент премирования, %.

Сдельная система оплаты труда.

При сдельной системе оплаты труда работнику оплачивается то количество продукции (работ, услуг), которое он произвел.

Сдельная система оплаты труда может быть следующих видов:

- простая;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная;
- аккордная [3, с. 225].

а) Простая сдельная оплата труда.

При простой сдельной оплате труда заработная плата начисляется исходя из сдельных расценок, установленных в организации, и количества продукции (работ, услуг), которую изготовил работник.

Заработную плату можно рассчитать так:

Сдельная расценка на единицу изготовленной продукции * Количество изготовленной продукции = Заработная плата

Сдельная расценка определяется следующим образом:

Часовая (дневная) ставка * Часовая (дневная) норма выработки =
Сдельная расценка

Норма выработки – это количество продукции (работ, услуг), которое работник должен произвести за единицу рабочего времени (например, 5 изделий за 3 часа).

Нормы выработки определяются администрацией предприятия. Размер часовой (дневной) ставки устанавливается в Положении об оплате труда и штатном расписании.

б) Сдельно-премиальная оплата труда.

При сдельно-премиальной оплате труда, кроме заработной платы, работнику начисляют премии. Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от заработной платы по сдельным расценкам.

Заработная плата при сдельно-премиальной оплате труда рассчитывается так же, как и при простой сдельной системе оплаты труда. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

в) Сдельно-прогрессивная оплата труда.

При этой системе оплаты труда сдельные расценки зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период времени (например, месяц). Чем больше работник изготовил продукции, тем больше сдельная расценка [3, с. 226].

г) Косвенно-сдельная оплата труда.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется, как правило, для оплаты труда работников обслуживающих и вспомогательных производств. При данной системе сумма заработной платы работников обслуживающих производств зависит от заработка работников основного производства, получающих зарплату по сдельной системе. В этом случае заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают.

д) Аккордная оплата труда.

Аккордная система оплаты труда применяется при оплате труда бригады работников. При данной системе бригаде, состоящей из нескольких человек, дается задание, которое необходимо выполнить в определенные сроки. За выполнение задания бригаде выплачивается денежное вознаграждение.

Сумма вознаграждения делится между работниками бригады исходя из того, сколько времени отработал каждый член бригады.

Расценки по каждому заданию определяются администрацией организации по согласованию с работниками бригады.

Бестарифная система оплаты труда

Эта система может использоваться в организациях, где можно учесть трудовой вклад каждого работника в конечный результат деятельности организации. Каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия. Коэффициент должен соответствовать вкладу работника в конечный результат деятельности организации. Сумма заработной платы одного работника рассчитывается так:

$$ЗП_i = K_i \frac{\Phi ОТ}{\sum K_i},$$

Где $ЗП_i$ – заработная плата i -го работника, руб.; K_i – коэффициент i -го работника; $\sum K_i$ – сумма коэффициентов по всем работникам; $\Phi ОТ$ – объем средств, выделенных на оплату труда.

Фонд заработной платы определяется ежемесячно по результатам работы всего трудового коллектива.

Размер коэффициентов устанавливается на общем собрании работников и утверждается в Положении об оплате труда либо в приказе руководителя организации [3, с. 227].

Система плавающих окладов

При такой системе заработок работников зависит от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы.

Руководитель организации может ежемесячно издавать приказ о повышении или понижении оплаты труда на определенный коэффициент.

Повышение или понижение оплаты труда зависит от суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы.

Система плавающих окладов устанавливается с согласия работников и фиксируется в коллективном (трудовом) договоре.

Сумма заработной платы работника рассчитывается так:

$$З = З_{ш} * К,$$

где К – коэффициент повышения (понижения) заработной платы. Коэффициент повышения (понижения) заработной платы руководитель определяет самостоятельно и утверждает своим приказом. Коэффициент можно рассчитать по формуле:

$$К = \Phi_{зп} / \Phi_{зпш},$$

где $\Phi_{зп}$ – сумма, предназначенная для выдачи на предприятии в качестве зарплаты, руб.; $\Phi_{зпш}$ – фонд заработной платы по штатному расписанию [3, с.228].

Оплата труда на комиссионной основе

При использовании такой системы размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, которую получает организация в результате деятельности работника. Данная система обычно устанавливается работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров, работ, услуг).

Сумма заработной платы работника рассчитывается так:

Выручка, полученная по результатам деятельности работника *
Процент от выручки = Сумма заработной платы

Процент от выручки, который выплачивается работнику, определяет руководитель организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим приказом. Работнику также может быть установлен

минимальный размер оплаты труда, который выплачивается независимо от количества проданной продукции (товаров, работ, услуг).

Минимальный заработок работника устанавливается в трудовом договоре [3, с.229].

Таким образом, существуют различные формы и системы оплаты труда, в частности такие, как повременная, сдельная, бестарифная, система плавающих окладов и оплата труда на комиссионной основе, где выделяются свои формы. Какую из них использовать на предприятии, решает руководитель предприятия.

2 ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

ОАО «Электромеханика» - российское предприятие, с 1961 года производящее высокотехнологичные информационно-измерительные системы.

Юридический адрес компании: 440052, область Пензенская, город Пенза, улица Гоголя, 51/53 [13].

ОАО «Электромеханика» динамично развивается, имеет современную производственную базу, объединяет около 800 квалифицированных сотрудников. Более трехсот высокопрофессиональных конструкторов, программистов и технологов создают наукоемкую, конкурентоспособную продукцию.

Сегодня ОАО «Электромеханика» активно развивается в следующих основных направлениях:

- бортовые информационно-измерительные системы для железнодорожного транспорта;

- автоматизированные системы управления дорожным движением и периферийное оборудование.

Оборудованием ОАО «Электромеханика» оснащены:

- 2/3 локомотивов России и СНГ- приборами контроля параметров движения;

- более 50-ти субъектов РФ, в Казахстане и Кыргызстане оснащены оборудованием для управления светофорными объектами.

Высокое качество выпускаемой продукции обеспечивается производством по полному технологическому циклу: от разработки конструкторской документации до послегарантийного обслуживания готовых изделий.

Продукция ОАО "Электромеханика" поставляется во многие регионы России, ближнего и дальнего зарубежья.

Вся продукция, выпускаемая ОАО "Электромеханика" и вошедшая в "Номенклатуру объектов железнодорожного транспорта, подлежащих обязательной сертификации в Российской Федерации", имеет сертификаты соответствия Системы сертификации на Федеральном железнодорожном транспорте (ССФЖТ) [13].

Кроме того, система качества является эффективным инструментом упорядочивания деятельности компании. Система качества на предприятии существовала всегда, однако, начиная с 1998 года, в компании было принято решение приводить ее в соответствие с требованиями международного стандарта ISO 9001.

В 1999 году система качества предприятия сертифицирована на соответствие требованиям МС ISO 9001-94 в органе по сертификации Российский Морской Регистр Судоходства. Сертификат соответствия N 99.003.026 от 10.02.1999 г.

В 2000 году система качества предприятия сертифицирована на соответствие требованиям ГОСТ Р ISO 9001-96 и стандартов СРПП ВТ Российским Морским Регистром Судоходства в системе сертификации

"Оборонсертифика". Сертификат соответствия ВС N 00.015.026 от 30 марта 2000 г.

В 2004 году Система Менеджмента Качества сертифицирована в органе по сертификации Российский Морской Регистр Судоходства в системе РС на соответствие требованиям МС ISO 9001-2000. Сертификат соответствия N 04.006.026 от 12.01.2004

В 2014 году был успешно пройден сертификационный аудит на соответствие системы менеджмента бизнеса ОАО "Электромеханика" требованиям международного стандарта железнодорожной промышленности - IRIS (International Railway Industry Standard).

По результатам данного аудита 28.04.2014г. был выдан сертификат соответствия системы менеджмента бизнеса ОАО "Электромеханика" требованиям стандарта IRIS №504782.

В период с 16 по 17 февраля 2015 года аудиторами DQS был проведен первый надзорный аудит системы менеджмента бизнеса ОАО "Электромеханика" на соответствие требованиям IRIS.

В ходе проверки было установлено, что система менеджмента бизнеса организации поддерживается в действии, развивается в соответствии с принципом постоянного улучшения и, в целом, результативна и соответствует требованиям.

В марте 2016 года в ходе второго надзорного аудита ОАО "Электромеханика" подтвердило соответствие системы менеджмента бизнеса организации требованиям IRIS, повысив балл уровня развития предприятия с 59% до 67% [13].

ОАО "Электромеханика" - российское предприятие, с полувековым опытом производства в области информационно-измерительных систем, средств автоматизации и обеспечения безопасности техпроцессов, применяемых на железнодорожном транспорте, в атомной энергетике и в управлении автотранспортными потоками.

Предприятие динамично развивается, имеет современную производственную базу.

Основные направления деятельности предприятия:

- Бортовые информационно-измерительные системы для железнодорожного транспорта;
- Средства АСУ ТП для атомных и тепловых электростанций;
- Контроллеры для автоматизированных систем управления дорожным движением;
- Средства автоматизации для управления технологическими процессами в промышленности;
- Изготовление металлоконструкций.

ОАО "Электромеханика" осуществляет производство продукции по полному технологическому циклу от разработки конструкторской документации до послегарантийного обслуживания готовых изделий.

«Электромеханика» заинтересована в создании синергетического эффекта при взаимодействии с российскими и зарубежными наукоемкими компаниями, обеспечивающего появление новых перспективных наукоемких разработок и технологий.

«Электромеханика» готова поддержать выход на российский рынок нового конкурентоспособного продукта. Для этого «Электромеханика» готова обеспечить заинтересованные компании необходимой инфраструктурой (офисно-лабораторными и научно-производственными площадями) [13].

На данный момент на предприятии работает 715 человек, среди которых 94 человека – руководители, 140 человек - специалисты, 121 человек – служащие, 360 человек – рабочие. Но на начало 2016 года на предприятии была проведена оптимизация. Оптимизация – это выбор из всех возможных вариантов использования ресурсов тех, которые дают наилучшие результаты, т.е. частичное сокращение персонала. Просмотреть динамику изменений численности в результате оптимизации можно в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика изменений численности ППП ОАО
«Электромеханика»

Промышленно-производственный персонал (ППП)	2015	2016
Руководители	103	94
Специалисты	154	140
Служащие	133	121
Рабочие	396	360
Итого	786	715

Таким образом, исходя из результатов таблицы, можно заметить, что в результате оптимизации было сокращено примерно 10% сотрудников каждой категории. Больше всего на предприятии задействовано рабочих и специалистов, что вполне логично, потому что ОАО «Электромеханика» занимается выпуском наукоемкой продукции (где требуется немалое количество специалистов, сведующих в современных технологиях и понимающих, как удешевить производство без вреда для качества и конкурентоспособности продукции) в крупных размерах (для чего нужно большое количество рабочих, способных произвести качественную продукцию в срок). Но в 2015 году численность сотрудников была слишком высокой, из-за чего увеличивались издержки. Так как по всей стране наблюдался кризис, требовались меры по снижению затрат. Таковые и были приняты посредством оптимизации производства. Оптимизация производства была необходима, потому что совокупные финансовые

результаты 2014 года, которые составили 31 253, резко упали к 2015 году и составил 13 142. Предприятие уже предприняло шаги к улучшению работы. Будем ждать результатов.

Но трудности предприятия заключаются не только в количестве сотрудников, но и в изменяющихся подходах к распределению по труду, когда за основу оплаты берутся не затраты, а результаты труда, и эти вопросы решает непосредственно хозяйствующий субъект – предприятие.

В ОАО «Электромеханика» применяется повременная система оплаты труда, форма оплаты – повременно-премиальная.

Формирование системы оплаты труда работников предприятия осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников ОАО «Электромеханика».

«Положением об оплате труда» определяется:

- заработная плата;
- премии за производственные результаты, вознаграждения по итогам работы за год, надбавки к тарифным ставкам и окладам, вознаграждения за выслугу лет;
- выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом, условиями работы:
 - а) районные и командировочные надбавки;
 - б) доплаты за условия труда;
 - в) доплаты за работу в ночное время;
 - г) надбавки за подвижной характер работы и т. д.

Распределение должностей и профессий работников организаций по ступеням оплаты труда осуществляется в соответствии с Классификатором профессий и должностей служащих, специалистов и руководителей.

Более всего надбавок за условия работы, командировочных надбавок и др. получают рабочие, т.к. их условия труда, как правило, являются более тяжелыми, чем у руководителей, специалистов и служащих.

3 МОТИВАЦИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ ТРУДА

Мотивацию определяют как силу, побуждающую к действию. Мотив - это внутреннее побуждение, импульс или намерения, которые заставляют человека делать что-либо или поступать определенным образом [12].

Внутренняя мотивация - это процесс активации мотивов работников. Внутренние мотивы – применение навыков, достижение результатов, чувство удовлетворения от содержательности и значимости выполняемой работы.

Внешняя мотивация - создание стимулов для их побуждения к эффективному труду. Внешние вознаграждения – это оплата труда в разных материальных эквивалентах: деньгах, продвижениях по службе, поощрениях со стороны начальства [5, с. 403].

Вместе с тем в вопросах мотивации к высокопроизводительному труду, как об этом свидетельствует мировая практика, главным является усиление роли как коллектива, так и отдельного работника, в повышении эффективности функционирования предприятия. К сожалению, в нашей отечественной практике эта роль многими руководителями недооценивается.

В рыночных условиях максимизация личного потребления – приоритетное направление среди других общественных ценностей. Основной формой удовлетворения личных потребностей являются получение заработной платы, участие в прибылях и т.п. Отсюда следует, что заработная плата и различные материальные выплаты являются мощным побудительным стимулом к высокопроизводительному труду. Их эффективность зависит от многих факторов:

- от уровня оплаты труда, т.е. позволяет ли он обеспечить не только прожиточный минимум работнику, но и расширенное воспроизводство рабочей силы;

- от покупательной способности рубля (например, в условиях инфляции при неизменном уровне заработной платы она перестает быть стимулом к высокопроизводительному труду);
- от правильности установления количества и качества труда;
- от спроса и предложения на рабочую силу;
- от степени соответствия форм и систем заработной платы, от специфики организации производства.

Руководитель должен заботиться о том, чтобы его работники:

- Испытывали удовлетворение от пребывания на предприятии; чувствовали себя индивидуальностями, а не роботами на поточной линии;
- Имели определенную гарантию в надежности предприятия, в нужности их на конкретном предприятии;
- Получали подтверждение в их необходимости не только материальное, но и моральное [5, с. 405].

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на

обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности.

На некоторых зарубежных предприятиях существует система, по которой заработная плата делится на три части. Одна часть выплачивается за выполнение трудовых и должностных обязанностей, и все, чьи обязанности на предприятии аналогичны, получают одинаковое вознаграждение. Вторая часть заработной платы определяется выслугой лет и факторами стоимости жизни, что особенно важно в период прогрессирующих темпов инфляции. Эту часть получают все сотрудники предприятия, но ее величина автоматически корректируется в зависимости от сложившихся конкретных условий.

Выплата третьей части конкретна на каждого работника и определяется достигнутыми им результатами в предшествующий период работы. Плохой работник скоро увидит, как минимальна эта составляющая его заработной платы, а хороший поймет, что у него она, по крайней мере, столь же велика, сколь две первые составляющие, вместе взятые. Однако третья составляющая – не фиксированная величина, она может повышаться и понижаться.

Отношение человека к труду определяется различными побудительными силами. Они могут быть внутренними и внешними. К внутренним относятся: потребности, интересы, желания, стремления, ценности, идеалы, мотивы. К внешним: разнообразные средства экономического и морального воздействия (стимулы), используемые государством, предприятиями, общественными организациями для повышения трудовой активности работников.

В процессе деятельности потребности могут быть удовлетворены как самим трудом и статусной ролью работника, так и межличностным общением и правовой защищённостью.

С точки зрения удовлетворения потребностей самим трудом, целесообразно в первую очередь выделить две основные области: содержание и условия труда. Надлежащее содержание труда позволяет удовлетворить потребности в реализации способностей, потребность в познании. Например, предусматривают возможности введения рабочим надбавок за их профессиональное мастерство, руководителям и специалистам – за получение дополнительного образования, а также за учёные степени докторов и кандидатов наук.

Разработка новой системы мотивации персонала способствует:

- 1) внедрению гибкой системы денежных премий и надбавок;
- 2) совершенствованию системы социальной защиты и гарантий в соответствии с Генеральным коллективным договором;
- 3) повышению статуса профессии и престижа работы на предприятии;
- 4) выполнению экономически обоснованных норм и нормативов, ускорению оборачиваемости оборотных средств, внедрению научной организации труда;
- 5) совершенствованию технологии производства, внедрению новой техники;
- 6) повышению доходности и сокращению эксплуатационных расходов, увеличение финансового результата – прибыли предприятия в целом [5].

Анализ результатов исследования мотивационного комплекса показывает закономерность в том, что невозможно создать эффективную систему мотивации труда без учёта интересов человека. Повысить активность мотивационного комплекса возможно на основе учёта личных интересов и общественных потребностей людей, что связано с природой самого человека – стремление к первоначальному удовлетворению своих собственных, личных материальных и духовных потребностей. Формируется представление о том, что духовное, нравственное начало труда становится приоритетным для наиболее цивилизованных стран мира, и можно говорить

не о мотивации труда как такового, а о мотивации на макроуровне всей общественно-полезной деятельности человека [2].

Правовая среда предусматривает учёт требований трудового, гражданского, пенсионного законодательства.

Экономическая среда предъявляет требования к анализу и учёту конъюнктуры рынков труда и капитала, макроэкономических показателей развития государства и региона, среднего уровня жизни (прожиточный минимум, стоимость минимального набора продуктов питания и т. п.). Здесь ключевую роль играет фактор конкурентоспособности корпорации на региональных рынках труда, что в первую очередь отражается на уровне материального вознаграждения.

Анализ демографических тенденций показывает, что налицо значительная естественная убыль населения, лишь незначительно восполняемая за счёт внешней миграции. В условиях роста экономики, сопровождающегося увеличением объёмов перевозок, в среднесрочной перспективе может возникнуть дефицит персонала с необходимым уровнем квалификации.

Анализ социальной среды отражает особенности профессиональных и общественных объединений, в которые входят работники организаций, перспективность региона, уровень социальной напряжённости и преступности.

Политическую ситуацию необходимо анализировать как на региональном уровне – наличие забастовок, стачек, движений протеста и т. д., так и на федеральном.

Факторы технологического развития отрасли – новые технологии, информатизация, постоянное обучение персонала для работы с новым оборудованием.

Выводы и предложения

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу. При разработке политики в области заработной платы необходимо учитывать соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Заработная плата является основной в формировании у работников мотивов к деятельности для достижения личных целей или целей хозяйствующего субъекта.

Важное значение имеет метод внешней мотивации, при которой происходит удовлетворение желаний и потребностей человека через систему его стимулирования как материального, так и морального.

Наиболее распространены на предприятиях две формы оплаты труда – сдельная и повременная, которые в свою очередь можно представить как системы, состоящие из разновидностей форм оплаты труда.

В условиях рыночной экономики нет предприятий, практикующих одну из простых форм оплаты труда, большинство организаций используют смешанную систему оплаты труда.

Из всего разнообразия существующих форм и систем оплаты труда предприятие выбирает те, которые в большей степени соответствуют конкретным условиям производства: характеру выпускаемой продукции, применяемой технологии, уровню управления, рынку сбыта, объему спроса и т.д.

На промышленном предприятии ОАО «Электромеханика» для рабочих применяется повременная система оплаты труда, форма оплаты – повременно-премиальная. Одна часть вознаграждения каждого работника зависит от фактически отработанного времени, другая – от качества

выполненной работы, условий труда и возможностей предприятия выделить средства на премии (то есть от полученной прибыли).

Могла бы применяться и бестарифная система оплаты труда, которая ставит заработок рабочего в полную зависимость от конечных показателей работы всего трудового коллектива. Поэтому возможно применять и эту систему. Результаты могут быть уточнены и есть общая заинтересованность и ответственность за конечные результаты труда. Значительным фактором в этих условиях является доверие всех членов коллектива друг к другу и руководителю. При этом отпадает необходимость заботиться о своевременном выполнении работ, и сверхурочная работа оплачивается.

Также можно расширить перечень предоставляемых внутрифирменных льгот:

- 1) оплата фирмой медицинских услуг;
- 2) страхование на случай длительной потери трудоспособности;
- 3) полная или частичная оплата расходов на проезд работника к месту работы и обратно;
- 4) предоставление своим работникам беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента;
- 5) бесплатное питание.

Практика мотивации сотрудников фирм с помощью подарков распространена, но при условии, что подарки соответствуют своему назначению. Подарки, пусть и недорогие, способны стимулировать людей. Они понимают, что руководство видит в них не безликих работников, а замечает лояльность и усердие каждого.

Ввиду того, что разработка системы стимулов в рыночных условиях в России является одним из наиболее важных резервов управления компаниями, нужно не забывать, что материальные факторы далеко не всегда выходят на первый план и не могут быть единственной формой вознаграждения за труд. Главное – привлекательность труда, его творческий характер.

Нематериальные стимулы, используемые в комплексе, возможно, позволят добиться высокой эффективности:

1. Предоставление возможности участвовать в управлении производством, трудом и коллективом, принимать решения; перспективами продвижения по служебной лестнице, возможностью заниматься престижными видами труда. Признание работника как нравственно одобряемой личности, а также похвала и критика.

2. Публичное признание – широкое распространение информации о достижениях работников в многотиражных газетах, которые выпускают организации, на специальных стендах («Досках почета»), награждение особо отличившихся людей специальными знаками, грамотами. Часто публичное признание сопровождается премиями, ценными подарками и т.д.

3. Необходимо по возможности обогащение труда, предоставление человеку такой работы, которая давала бы возможность роста, творчества, ответственности. Работникам нужно дать ощущение признания используемых ими навыков.

4. Работники испытывают большее удовлетворение от работы, которая имеет некоторый видимый результат. Повышение целостности задания может быть достигнуто за счет добавления к нему связанных с ним задач.

5. Повышение важности работы. Если работник знает, как конкретно будут использованы результаты его труда, он начинает ощущать важность собственной работы, что стимулирует его к скорейшему выполнению работы при хорошем ее качестве. Привить сотруднику чувство ответственности за каждый заказ от Клиента. Раз в месяц стоит давать сотруднику такую работу, которая могла бы послужить оценкой его способностей и выявила бы его скрытые таланты.

6. К критике следует подходить разборчиво, она должна стимулировать действие человека, направленное на устранение недостатков и упущений. Это возможно только при условии полной объективности.

Отсутствие обоснованной критики приводит к тому, что неудачи как бы фиксируются и работник не получает возможность исправлять свои ошибки, а часто даже не знает нужно ли это делать.

7. Улучшение условий труда - острейшая проблема сегодняшнего дня. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности. Оснащение рабочего места приспособлениями для удобства и безопасности позволяет поднять производительность труда, уменьшая неудовлетворенность работой и сглаживая выдвигаемые сотрудниками претензии. Это одновременно показывает заботу руководства о здоровье и безопасности людей, что тоже является важным моральным стимулом.

8. Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда напрямую влияет на трудовую культуру работающих. Соблюдение пяти принципов работы является одним из элементов трудовой морали: ликвидировать ненужные предметы на рабочих местах; правильно располагать и хранить нужные предметы; постоянно поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте; постоянная готовность рабочего места к проведению работы; усвоить дисциплину и соблюдать перечисленные принципы.

9. Стимулирование свободным временем. То есть по итогам работы каждого работника за определенный период могут быть предоставлены по желанию отгулы, дополнительные выходные.

10. Предоставление возможности хорошо проявившим себя в результатах работы сотрудникам возможность дополнительного профессионального образования, повышения квалификации.

11. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе путем ежеквартальных выездов за город для объединения коллектива (тимбилдинг). Компания должна стремиться, чтобы коллектив был дружен, создавать соответствующие условия работы.

Заключение

Таким образом, под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда. Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда – тарифные ставки и оклады. При этом государственные тарифные ставки и оклады могут быть использованы руководством в качестве ориентиров для учета оплаты труда в зависимости от профессий, квалификации работников, сложности условий выполняемых работ.

На данном предприятии применяется повременно - премиальная форма оплаты труда. В первую очередь это связано с тем, что роль трудовых ресурсов на предприятии не может повлиять на увеличение выпуска продукции, так как сколько будет сделано заказов, столько и будет произведено.

ОАО «Электромеханика» – социально - ориентированное предприятие. За фактически отработанное время работник помимо основной заработной платы получает премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

В связи с увеличением затрат производства в начале 2016 года предприятием было решено провести оптимизацию, сократив таким образом штат на 10%.

Основными рекомендациями по повышению эффективности организации оплаты труда в ОАО «Электромеханика» являются:

- отдел труда и заработной платы должен обеспечивать точный расчет оплаты труда каждого работника в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;

- не допускать опережения роста заработной платы над ростом производительности труда;
- анализировать рынок рабочей силы (спрос и предложение) и относительно этого корректировать заработную плату работникам своего предприятия;
- в целях социальной защиты низкооплачиваемых работников в тарифной сетке должно предусматриваться более высокое межразрядное соотношение в нижних разрядах, чем в высших разрядах;
- производить периодический пересмотр тарифных ставок и других элементов тарифной системы.

Список используемых источников

- 1) Бизнес. Толковый словарь. М.: "ИНФРА М", Издательство "Весь Мир". Грэхэм Бетс, Барри Брайндли, С. Уильямс и др. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М.. 1998.
- 2) Большая советская энциклопедия. — М.: Советская энциклопедия. 1969—1978.
- 3) Зайцев Н.Л. Экономика организации. М.: “Экзамен”, 2012 г. – 768 с.
- 4) Красова О.С.. Бухгалтерский учет и налогообложение от создания до ликвидации организации. 2011 г. – 564 с.
- 5) Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2013. — 704 с.
- 6) Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 479 с.. 1999.
- 7) Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия – 11 - е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 2013. – 688 с.
- 8) Универсальный дополнительный практический толковый словарь . И. Мостицкий. 2005–2012.
- 9) Экономика. Толковый словарь. М.: "ИНФРА М", Издательство "Весь Мир". Дж Блэк. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М.. 2000.
- 10) Экономика предприятия: Учеб пособие/В.П. Волков, А.И. Ильин, В.И. Станкевич и др.; Под. ред. А.И. Ильина, В.П. Волкова. – М.: Новое знание, 2011 – 677 с. – (Экономическое образование)
- 11) Экономика предприятия: Учебник для вузов/ Под ред. Проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2011. – 718 с.
- 12) Энциклопедический словарь Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона. — С. Пб.: Брокгауз Ефрон. 1890—1907
- 13) <http://www.elmeh.ru/>