**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ**



**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

Кафедра экономики труда и управления персоналом

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**На тему:**

**«Совершенствование систем стимулирования труда персонала на предприятии**»

**Автор работы:**

Студент *4* курса

Группы*ФБЭ-О-15-1*

*Очной* формы обучения

Ф.И.О

Москва, 2018 г.

**Содержание**

Введение

1. Теоретические основы организации оплаты труда

1.1 Сущность и значение заработной платы

1.2Тарифная система

1.3Нормирование труда

2. Организация оплаты труда на предприятии ООО "РБМ"

2.1 Характеристика предприятия, его показатели и структура себестоимости

2.2 Система оплаты труда, применяемая на ООО "РБМ". Примеры расчета заработной платы работников предприятия

3. Пути совершенствования организации оплаты труда

3.1 Организация премирования на предприятии

3.2 Доплаты и надбавки к заработной плате

3.3Мотивация труда

3.3.1 Мотивация трудовой деятельности

3.3.2Современная политика оплаты труда

Заключение

Список использованных источников

# Введение

Организация оплаты труда на предприятии является мощным инструментом мотивацииперсонала к работе. В конечном итоге она влияет на производительность труда иэкономическую эффективность работы предприятия, его рентабельность и прибыльность.

Заработная плата является основным средством материального стимулирования работников предприятия. Изменяя размер оплаты труда, величину премиальных выплат, можно существенно повлиять на поведение людей в производстве, на качество и количество выпускаемой продукции. Поэтому оплата труда является одним из способов воздействия и управления стимулированием труда.

Об актуальности этой проблемы свидетельствует активное развитие ее теоретического и практического базиса, форм его внедрения. Во второй половине ХХ века развитие человечества приблизился до определенного предела, когда произошло осознание существования глобальных проблем. Глобальные проблемы представляют собой специфический феномен, до сих пор не известный в истории цивилизации. Их можно определить как проблемы, в той или иной мере касаются всех стран и народов ; решение которых возможно только за счет усилий всего мирового сообщества. Такое определение актуализирует две концептуальные черты глобальных проблем как социально - экономического явления: масштабность ( глобальность ) распространение (категория « локализация в пространстве» ) и сложность усилий, направленных на их преодоление (категория « вовлечения в решение »).

Но заработная плата не является единственным средством воздействия на работников предприятия. Определенную роль здесь играют и другие формы стимулирования труда: социальные – бесплатные (или частично оплачиваемые) путевки в санатории и дома отдыха, награждение ценными подарками, льготные ссуды на строительство и т.д.; трудовое стимулирование, в основе которого чувство удовлетворения выполняемой работой через качественные рабочие места, элементы творчества в труде и пр.

Понятно, что обострение глобальных проблем связано с объективными процессами усиления социально - экономических связей между странами мира и формированием единого мирового экономического пространства. История исследования глобальных проблем имеет определенные этапы. Так осознание самого факта существования проблем, присущих обществу в целом, стимулировало поиск путей отделения глобальных проблем от локальных, местных проблем отдельных стран мира. Это логично требовало определения роли человечества и доминирующего типа экономического развития в образовании глобальных проблем. Впоследствии учеными были разработана система критериев отнесения проблем к глобальным.

В современных условиях предприятие имеет большие права в организации оплаты труда. Оно самостоятельно определяет вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала. Однако и в этих условиях существует определенный оптимальный уровень заработной платы на каждом конкретном предприятии. Высокая заработная плата увеличивает затраты производства и может ухудшить положение предприятия на рынке. Низкая заработная плата уменьшает заинтересованность в работе, вызывает рост текучести кадров, снижает качество выпускаемой продукции. Поэтому с точки зрения предприятия нежелательна как низкая, так и высокая заработная плата. Нужен размер оплаты труда, который бы сбалансировал уровень издержек производства и результатов труда.

Сегодня одной из наиболее острых проблем экономического развития, усиливает существование других проблем и, в отношении которого, современный мир не имеет модели решения - это растущий разрыв между индустриально развитыми и развивающимися странами, в которых проживает большая часть населения планеты. Проблема экономического неравенства не обошла и Европейский Союз. Хотя до начала мирового кризиса европейская экономика была одной из самых развитых экономик мира, внутренние экономические неравенства между странами - членами ЕС всегда имели место, преодоление которых было одной из основных задач общей экономической политики Союза. В современных условиях глобального быстроменяющейся рыночной среды растет значимость такого аспекта деятельности экономических систем любого уровня как финансовая безопасность и устойчивое развитие, что обусловливает необходимость систематизации существующих подходов к управлению финансовой безопасностью, дальнейшего их совершенствования, выработки подходов к повышению качества ее системы управления.

Целью данной курсовой работы является ознакомление с теоретической частью организации оплаты труда, анализ организации оплаты труда на предприятии, а также рассмотрение вариантов совершенствования организации оплаты труда.

Однако в мировом масштабе происходит непрерывное положительное инновационное развитие экономики. Мировой опыт свидетельствует, что баланс, равновесие в государстве, его целостность и стабильное развитие могут быть обеспечены лишь при условии активизации участия регионов в проведении экономической политики. Поэтому в последние годы чрезвычайно актуальным является исследование места экономики региона в экономике страны, определение уровня ее развития, оценка тесноты межрегиональных связей и уровня интеграции региона с мировой экономикой.

Таким образом, проанализировав существующие взгляды на понятие развития можно сделать вывод, что развитие - это динамический процесс, который свойственен любым явлениям. Все сферы природы, человеческая жизнь, регион, государство, мир все время находятся в движении, то есть меняются. В результате развития объект приобретает новое качественное состояние, в виде изменения его состава, структуры, свойств. Вследствие развития объекта могут возникать, изменяться или исчезать его элементы или связи. На рисунке изображены определения категории развитие и дано его собственное определение, которое является более обоснованным и учитывает пространственно -временные характеристики. Очевидно, что указанные свойства присущи многим сферам жизни и деятельности человека, государства, а особенно экономике.

# 

# 1. Теоретические основы организации оплаты труда

# 

# 1.1Сущность и значение заработной платы

Теория оплаты труда помимо показателей спроса и предложения на рынке труда выделяет и другие факторы, оказывающие влияние на размер заработной платы, среди них: количество и качество труда, его квалификация, условия труда, стоимость жизни, политика заработной платы и др. Нередко заработную плату трактуют как плату за использование рабочей силы, а ее величину – как цену рабочей силы. Подобными определениями грешат не только отдельные отечественные издания по проблемам оплаты труда, но и некоторые материалы МВТ, например учебник рабочего образования "Заработная плата". Но по факту рабочая сила как способность к труду не может быть товаром, а поэтому и продаваться не может. Рассмотрим еще одно определение заработной платы, которое дано в ст. 129 ТК РФ: "Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера".

В этом определении вызывает возражение слово "вознаграждение", которое отнесено ко всем составляющим элементам заработной платы. По мнению автора, использование этого слова уместно лишь к выплатам стимулирующего характера. Остальная же часть заработной платы – это не вознаграждение (награда) за труд, а его цена, которая в нормально функционирующей экономике выражает эквивалентные, т.е. равноценные, равнозначные отношения между покупателем и продавцом. Вознаграждение – это плата сверх эквивалента – поощрение наемного работника (продавца) либо за особое отношение к труду или за оказанную особую услугу, либо своеобразный аванс работнику в ожидании того, что такое же отношение к труду будет и впредь, либо за то и другое вместе взятое. К вознаграждению как сверх эквивалентной части оплаты труда относятся, по мнению автора, только надбавки, премии, некоторые другие выплаты. Исходя из сказанного, употребление слова "вознаграждение" по отношению ко всему объему заработной платы представляется неправильным, сколь бы авторитетны ни были лица и органы, их употребляющие. Итак, заработная плата – это плата за труд, выполненную работу или выполнение оговоренных трудовым договором условий оплаты труда.

В современном мире накоплено достаточно много подходов к пониманию государства.Это обусловливается как сложностью проблемы, так и наличием в обществе многочисленных социальных групп с различными интересами по отношению к государству.Государство – продукт общественного развития. Возникнув на определенной ступени

зрелости человеческого общества вследствие ϶кономических, социальных, нравственных, психологических и других закономерностей, государство становится его основной управляющей системой.Государственно–организованное общество приобрело новые (уникальные) возможности для своего существования: развития производительных сил, социальных отношений, нравственных устоев, культуры, науки, международных связей.Государство – исторически развивающееся явление. С поступательным развитием общества изменяется и государство, его цели и задачи, управляющие структуры и функции. В соответствии с ϶т

им изменяются и взгляды на понятие государства, его роль и предназначение в общественной жизни.В различные исторические периоды научная мысль пыталась дать свое определение государства, используя в основном те объективные факторы, которые имели место в данный период и отражали особенности того или иного конкретного государства.Например, в античном мире государство охватывало собою все без исключения стороны общественной

жизни, по϶тому в нем человек полностью поглощался гражданином государства.Аристотель определяет государство как соединение многих родов и деревень ради лучшей, совершенной жизни. У древних греков государство считалось сосредоточением всех умственных и нравственных интересов граждан. В Риме ϶та задача существенно сужается. Цицерон видит в государстве уже не олицетворение высшего совершенства человеческой жизни, а союз людей, объединенных общими началами права и общей пользы.В средневековье, когда в общественной жизни усилилась рол

ь и влияние религии, утвердились идеи божественного происхождения государства.Представители так называемой теологической (теократической) концепции государства (Августин, Фома Аквинский) проповедовали вечность., незыблемость государства как продукта божественного творения.Весьма интересным и привлекательным до настоящего времени остается теория договорного происхождения государства. Ее идеи высказывали еще древнегреческие философы основательн.

Также необходимо различать ставку заработной платы и размер заработной платы. Ставки заработной платы устанавливаются для единиц труда (час, день, месяц) и дифференцируются в зависимости от должности работника, его профессии, квалификации и условий труда. Труд может оплачиваться на основе часовых или дневных тарифных ставок, а также месячных окладов. На Западе иногда говорят о годовой заработной плате как величине, близкой к понятию ставки заработной платы.

Сумма заработной платы характеризует ее объем как результат труда за какой-то определенный период времени с учетом ставок заработной платы, количества и качества труда. Обычно размер заработной платы определяется в расчете на месяц, но могут быть и другие периоды в зависимости от сроков работы, тогда речь пойдет о заработной плате за выполненный объем работ.

Это свидетельствует о том, что основным механизмом первичных объединений выступала регламентирована форма обеспечения "общение " разных племен и народов, которая в то время выступала мощным фактором становления глобальных форм сосуществования. Итак, учитывая исторический контекст данного явления и исходя из современных глобализационных реалий, методологически правильным является поставить вопрос о становлении новой формы социальной организации - глобальное общество.

Заработная плата составляет существенную часть доходов граждан. Для многих граждан она служит основным, а иногда и единственным источником дохода, а следовательно, и благосостояния. Это определяет ее большое социально-экономическое значение. Уровень заработной платы населения находит отражение к системе важных макроэкономических показателей развития общества – объемах валового внутреннего продукта и валового национального продукта, составляя их неотъемлемую часть. Объем заработной платы формирует платежеспособный спрос населения. Высокий платежеспособный спрос оказывает мощное положительное воздействие на развитие экономики страны, низкий – тормозит развитие экономики. Рост массы заработной платы сверх возможности удовлетворения населения в продуктах питания, товарах длительного пользования и услугах чреват увеличением обесценения денег, т.е. инфляцией, и падением уровня жизни.

Итак, несмотря на различия в формулировках срока, социально - экономическое развитие страны является аксиоматическим понятием, под которым следует понимать многомерный процесс, включающий реорганизацию и переориентацию экономической и социальной системы страны с приобретением последними новых свойств, отраженных в базовых экономических и социальных показателях, позволяют им в более полной мере выполнять свою базовую функцию - поддержание расширенного воспроизводства общества.

Контроль объемов, пропорций и размеров заработной платы в масштабах страны осуществляется путем государственной политики доходов и заработной платы, в частном секторе экономики – путем политики администрации предприятий и организаций в области оплаты труда. В проведении политики заработной платы государство должно опираться на использование международных норм и стандартов, таких как:

Актуальность темы исследования.Актуальность темы исследования имиджа регионального политического лидера обусловлена интересом к данной тематике социальных наук, так и в научно-политическом смысле ввиду важности данного направления.Фигура регионального политического лидера приковывает к себе внимание огромного количества различных масс - медиа, ϶кспертов в области политики, и, наконец, просто населения региона. Таким образом, становится очевидно, что региональный политический лидер – фигура публичная. Во многом на имидже регионального политического лидера будет строиться имидж региона, который он представляет. Публичный политик постоянно сталкивается с необходимостью фо

рмирования собственного имиджа в соответствии с динамикой ценностных ориентаций, установок и ожиданий ϶лектората, уровнем и характером политической культуры общества, стереотипов массового сознания и т.д. Таким образом, актуальность данной работы подтверждается практикой.Актуальность темы данного исследования обусловлена и тем, что имидж регионального политического лидера обладает особой социальной зн

ачимостью.Современный глава региона , использует весь наработанный авторитет и положение среди политической ϶литы для максимальной ϶ффективности внедрения различных программ и их реализации. Имидж регионального политика не только сохраняет свою актуальность как направление политических исследований, но и активно развивается. В последнее время политические лидеры различного уровня стали обращать внимание на формирование своего имиджа, но немногим удается сотворить его таким, чтобы он завоевал симпатии. Проблема заключается

в том, что имидж – ϶то не просто набор некоторых характеристик, которые являются составляющими имиджа.Имидж – ϶то особое и неповторимое их сочетание.После реформы В.В. Путина и Д.А. Медведева по изменению процедуры избрания глав субъектов РФ и введения так называемого «президентского фильтра» региональным ϶литам пришлось несколько скорректировать свои стратегии поведения.Поскольку требования к имиджу регионального политического лидера в современной России предъявляет не население того или иного региона, а глава государства. Вследствие того, что руководитель региона наделяется полномочиями по представлению президента Р

оссии, он должен соответствовать всем требованиям последнего.Взаимодействие федеральной и региональных властей все больше стало реализовываться путем неформальных связей, в результате главы регионов были выведены из публичной политики и стали «агентами влияния публичной политики», то есть из субъектов управления превратились в объекты публичной политики.Требования к имиджу регионального политического лидера в современной России предъявл.

-Всеобщая декларация прав человека;

Однако в мировом масштабе происходит непрерывное положительное инновационное развитие экономики. Мировой опыт свидетельствует, что баланс, равновесие в государстве, его целостность и стабильное развитие могут быть обеспечены лишь при условии активизации участия регионов в проведении экономической политики. Поэтому в последние годы чрезвычайно актуальным является исследование места экономики региона в экономике страны, определение уровня ее развития, оценка тесноты межрегиональных связей и уровня интеграции региона с мировой экономикой.

-Конвенция Международной организации труда № 117 "Об основных целях и нормах социальной политики", предусматривающая при расчете прожиточного минимума учет основных потребностей семей трудящихся (продуктов питания, одежды, обуви, жилища, медицинского обслуживания, образования и др.), № 131 и ее рекомендации № 135 "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран", № 95 "Об охране заработной платы" и др.

Во Всеобщей декларации прав человека говорится о том, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам (ст. 25, ч. 1). Государственная политика доходов и заработной платы проводится через федеральное законодательство, постановления Правительства РФ и других органов исполнительной власти. Вопросы организации оплаты труда в Российской Федерации охвачены правовым регламентированием и регулированием на государственном, региональном и отраслевом уровнях. В ТК РФ установлены правовые нормы регулирования трудовых отношений, в том числе и по вопросам оплаты труда. В частности, в ст. 129 главы 20 раздела VI "Оплата и нормирование труда" говорится: "Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми акта ми, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами". В статье 132 "Оплата по труду" сказано: "Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимально размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда".

Понятно, что обострение глобальных проблем связано с объективными процессами усиления социально - экономических связей между странами мира и формированием единого мирового экономического пространства. История исследования глобальных проблем имеет определенные этапы. Так осознание самого факта существования проблем, присущих обществу в целом, стимулировало поиск путей отделения глобальных проблем от локальных, местных проблем отдельных стран мира. Это логично требовало определения роли человечества и доминирующего типа экономического развития в образовании глобальных проблем. Впоследствии учеными были разработана система критериев отнесения проблем к глобальным.

Государство регулирует уровень жизни населения при помощи системы государственных минимальных социальных стандартов (о них речь пойдет в главе 15); путем участия в переговорах при заключении генерального, региональных, отраслевых (межотраслевых) тарифных, профессиональных тарифных, территориальных и иных соглашений в системе социального партнерства (о них так же речь пойдет в главе 15); путем прямого и косвенного воздействия на размеры получаемых доходов и заработной платы системой налогообложения физических и юридических лиц, принятием федеральных, отраслевых и региональных социальных программ, другими формами и методами.[[1]](#footnote-2)

На рубеже XX-XXI веков наблюдается рост внимания к проблемам го-сударственного управления, осознание его как отдельного вида деятельности и самостоятельной отрасли науки.Этому способствовали значительные изменения на политической карте мира, в частности возникновение новых независимых государств, их стремление воплотить в жизнь лучшие достижения прошлого и предотвратить повторение ошибок в процессе своей перестройки. Среди них и РФ, политическая ϶лита которой активно изучает мировой исторический и современный опыт, прежде всего высокоразвитых европейских стран, и собственные традиции

государства с целью построения демократического, социального, правового государства.Процесс становления государственности в РФ приобрел устойчивый и необратимый характер. В связи с ϶тим все большее внимание уделяется вопросам развития науки и практики управления общественными системами и процессами, прежде всего разработке и внедрению новых идей и подходов, направленных на повышение ϶ффективности государственно-управленческой деятельности. Подтверждением ϶того является переход к стратегическому управлению социально-϶кономическим развитием страны, усиления работы по повышению качества и систематизации правотворческой деятельности, а также внимание к механизмам подготовки и принятия государ

ственно-политических решений.В связи с вышеизложенным повышения ϶ффективности государственного управления в последнее время связывается с совершенствованием существующих и разработкой новых методов и процедур принятия и реализации управленческих решений, применением современных средств их поддержки. Теория принятия решений сфор

мировалась на протяжении нескольких десятков лет в рамках исследований в области науки управления.Она охватывает различные направления, подходы, концепции и идеи. Полученные при ϶том теоретические и методологические наработки не теряют своей актуальности и используются на практике и в научных исследованиях современного менеджмента, так и государственного управления. В ϶том контексте проблема совершенствования подготовки и принятия государственно-политических решений остается одной из самых актуальных в социально-гуманитарных исследованиях. Перспективы ее исследования обусловливают многочисленность и неоднородность управл

енческих циклов, ситуаций, субъектов и объектов управления, разнообразных связей между ними, в основном невозможность однозначного определения к.

# 

# 1.2Тарифная система

Тарифная система традиционно служит основой организации заработной платы работающих и строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих, формы оплаты труда и значения данной отрасли в народном хозяйстве (ст. 143 ТК РФ).

Тарифная системаоплатытруда– представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, характера и интенсивности труда, условий выполняемой работы, вида производства.[[2]](#footnote-3)

Кроме этого, образовательная деятельность в современном обществе является одним из видов экономической деятельности в сфере предоставления услуг, т.е. образование должно также и прямое влияние на экономическое развитие - через коммерциализацию процессов передачи знаний. Итак, подытоживая вышесказанное, можно отметить: Во-первых, социально - экономическое развитие по совокупности его показателей выступает центральной интегральной характеристикой национальной экономики. Во-вторых, важным аспектом процессов трансфера знаний и навыков в социуме выступает образование. При этом высшее образование выполняет функции локомотива социально -экономического развития. В-третьих, существуют три основных механизма, через которые высшее образование влияет на социально - экономическое развитие : образование позволяет увеличить человеческий капитал, образовательная система увеличивает способность экономики к инновационному развитию, образование позволяет активизировать процессы передачи и диффузии знаний и навыков.

Тарифная система включает:

Понятно, что обострение глобальных проблем связано с объективными процессами усиления социально - экономических связей между странами мира и формированием единого мирового экономического пространства. История исследования глобальных проблем имеет определенные этапы. Так осознание самого факта существования проблем, присущих обществу в целом, стимулировало поиск путей отделения глобальных проблем от локальных, местных проблем отдельных стран мира. Это логично требовало определения роли человечества и доминирующего типа экономического развития в образовании глобальных проблем. Впоследствии учеными были разработана система критериев отнесения проблем к глобальным.

- тарифно-квалифиционные справочники;

Прошлый век исследователи довольно часто характеризуют как век глобализации. В зависимости от собственного видения и оценки фундаментальных процессов, происходящих каждый трактует их по -своему: как безграничные возможности и перспективы, открытые информационной революцией перед человечеством, историческую победу принципов либеральной демократии, виртуальную реальность и т.д.. Бесспорно, в отдельных направлениях процесс глобализации развивается более интенсивно. Это, например, мировые коммуникационные сети, экономические отношения, информационно - техническое обеспечение, финансовые институты, средства массовой информации, международное сотрудничество в области защиты прав человека, природоохранной деятельности и т.п.. Не стоит оставлять без внимания предпосылки формирования нового общества, в рамках которого на национальные - государственные образования выступают не только самостоятельными структурными единицами, но и гарантами стабильности, мира, защиты прав и свобод человека. При всей многогранности проявлений глобализации современные исследователи выделяют главный вектор ее развития - формирование целостного мира, глобального человеческого сообщества, нового типа цивилизации. Контуры такого сообщества только формируются, его становления является делом XXI века.

- нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания,

Зрелтичелвечекгбщетвавледтвие ϶кнмичеких, циальных, нравтвенных, пихлгичеких и других закнмернтей, гудартвтанвитяегнвнй управляющей итемй.Гудартвенн–рганизваннебщетв прибрел нвые (уникальные) взмжнти для вегущетввания: развития призвдительных ил, циальныхтншений, нравтвенныхутев, культуры, науки, междунардныхвязей.Гудартв – итричекиразвивающеея явление. С птупательным развитием бщетваизменяетя и гудартв, ег цели и задачи, управляющие труктуры и функции. В тветтвии ϶т

нормированное задание);

Осмысление произведенных в разные культурно - исторические периоды философско - педагогических идей необходимо для решения проблем, стоящих перед теорией обучения сегодня. Постоянное увеличение количества знаний в различных областях человеческой деятельности, дифференциация наук, развитие информационного общества - это основные факторы, которые обусловливают необходимость постоянного пересмотра не только содержания, структуры, но и методов обучения, которое должно ввести человека в жизни, вооружив ее и навыками к самостоятельному мышления, и необходимыми знаниями.

- тарифные сетки для рабочих и тарифные ставки (часовые,

Обзор и анализ научной литературы позволяет нам сформулировать основные направления в исследовании проблемы. Среди отечественных, а так же зарубежных ученых, нет единого мнения относительно средств и методов исследования поставленной проблемы. Некоторые больше внимания уделяют теоретическим вариантам решения, некоторые делают упор на практической стророне вопроса. Мы можем со своей стороны согласиться с подходами как одной так и другой стороны. Ведь без теории не может быть практики, как и практика не может быть не подтверждена теоретическими изысканиями. Так вот, анализ критериев социального прогресса позволяет выделить специфические особенности современного мира, тенденции и перспективы его развития.

дневные, месячные);

Современное общество имеет значительный дисбаланс основных составляющих. Главной диспропорцией развития является то, что одновременно с демократизацией общества не состоялась демократизация экономики. Напротив, процессы происходят в противоположных направлениях.

- схемы должностных окладов для прочего персонала (т.н.

В современном мире накоплено достаточно много подходов к пониманию государства.Это обусловливается как сложностью проблемы, так и наличием в обществе многочисленных социальных групп с различными интересами по отношению к государству.Государство – продукт общественного развития. Возникнув на определенной ступени

зрелости человеческого общества вследствие ϶кономических, социальных, нравственных, психологических и других закономерностей, государство становится его основной управляющей системой.Государственно–организованное общество приобрело новые (уникальные) возможности для своего существования: развития производительных сил, социальных отношений, нравственных устоев, культуры, науки, международных связей.Государство – исторически развивающееся явление. С поступательным развитием общества изменяется и государство, его цели и задачи, управляющие структуры и функции. В соответствии с ϶т

им изменяются и взгляды на понятие государства, его роль и предназначение в общественной жизни.В различные исторические периоды научная мысль пыталась дать свое определение государства, используя в основном те объективные факторы, которые имели место в данный период и отражали особенности того или иного конкретного государства.Например, в античном мире государство охватывало собою все без исключения стороны общественной

жизни, по϶тому в нем человек полностью поглощался гражданином государства.Аристотель определяет государство как соединение многих родов и деревень ради лучшей, совершенной жизни. У древних греков государство считалось сосредоточением всех умственных и нравственных интересов граждан. В Риме ϶та задача существенно сужается. Цицерон видит в государстве уже не олицетворение высшего совершенства человеческой жизни, а союз людей, объединенных общими началами права и общей пользы.В средневековье, когда в общественной жизни усилилась роль и влияние религ.

штатное расписание).

По стандартам развитых стран население России всегда было бедным, но разрыв между жизненными стандартами и реальным уровнем жизни не был таким огромным, как сейчас. Исходя из самого содержания, отраженного в термине « социально - экономическое развитие», можно выделить два его основных компонента - экономический и социальный [ 1, с. 96 ]. Экономический компонент содержит соответствующие показатели, отражающие состояние и изменения экономических параметров системы ( на уровне государства отраженных в таких показателях, как валовой национальный продукт, объемы промышленного производства, объемы прямых иностранных инвестиций и т.п.), социальный - состояние и изменения социальных параметров (уровень занятости и безработицы, средний уровень оплаты труда, уровень потребления etc. ). Во многих исследованиях ученые вообще не приводят определение социально - экономического развития через его интуитивную доступность пониманию большинства читателей.

Тарифно-квалификационный справочникпредставляет собой перечень квалификационных характеристик работ и требований, предъявляемых к рабочим определённой тарифной группы (тарифного разряда) в зависимости от сложности и точности работ, от условий труда и от требующихся для выполнения этих работ знаний и практических навыков.

Прежде всего необходимо отметить глобальный, всемирный характер современной цивилизации, ее единство и целостность. Суть единого человечества кроется в его первооснову, то есть в самом человеке. У всех людей схожие потребности, желания, интересы, они объединены Землей, дышат одним воздухом, имеют единую общность - человечество. Мир связан в единое целое: а ) всеохватывающим характером научно -технического прогресса, б ) процессами интернационализации мирохозяйственных связей в производстве и обмене в) новой всемирной роли средств массовой информации и коммуникации г ) глобальными проблемами человечества ( опасностью возникновения войны, экологической катастрофы и необходимостью их предотвращения).Особенностью современного мира является и то, что наша цивилизация индустриально и техногенная, но в конце XX - начале XXI в. она постепенно переходит в информационную. Перспективы ее развития будут положительные только в том случае, если в центре ее в XXI в. окажутся не машины, а люди. Развитие личности, создание условий для ее инициативе, для того, чтобы люди чувствовали счастье и радость, - вот единственно прогрессивное направление развития человечества. Современному миру присуща и противоречивость. Противоречия надстраиваются одно на другое, как этажи многоэтажного дома: между человеком и природой, государством и личностью, сильными и слабыми странами, возможностями и потребностями человечества в природных, материальных, энергетических ресурсах, в сырье и др.. Противоречия современного мира порождают глобальные проблемы человечества, то есть те проблемы, которые затрагивают жизненные интересы всех народов планеты и представляют угрозу для ее выживания, а потому требуют безотлагательного решения, причем усилиями народов всех стран.

Государственным комитетом РФ по вопросам труда и заработной платы утвержден "Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих".

При отсутствии консолидированной национальной в социальной политике, которая бы обеспечивала формирование гармоничных отношений между различными социальными слоями, отдельные разрозненные правительственные меры социальной поддержки оказались несостоятельными кардинально повлиять на преодоление вышеуказанных негативных тенденций. Отсутствие системного подхода к формированию государственной социальной политики, государственных социальных гарантий, современного инструментария выбора приоритетов социальной политики и механизмов ее реализации привела к фрагментарности решения насущных социальных проблем. Большинство мер социальной политики носят декларативный характер и в полном объеме не реализовано.

С помощью тарифно-квалификационных справочников можно определить разряд работы или работающего в соответствии с тарифной сеткой.

В многочисленных стратегиях и программах социально - экономического развития России доминирует техногенный подход. Основные усилия направляются на поддержание прежде высокоиндустриализуемого технологического уклада. Такое направление не способствует преодолению широкого спектра явлений кризисного характера, обусловленных нерациональным использованием ресурсов, ориентацией исключительно на текущее потребление. В этом контексте сфере услуг отводятся важные функции по обеспечению постиндустриальных трансформаций экономики и формирование надлежащих условий жизнедеятельности населения. Сказанное определяет актуальность исследования проблем функционирования сферы услуг и создание эффективной системы управления этим сектором экономики.

В настоящее время основой построения системы тарифных ставок и окладов для дифференциации оплаты по основным тарифообразующим факторам является минимальная заработная плата, устанавливаемая Правительством Российской Федерации.

Во-первых, образование позволяет увеличить человеческий капитал, содержащийся в трудовых ресурсах страны позволяет повышать производительность труда и смещать точку экономического равновесия к большим объемам предложения ( неоклассические теории [ 2, c. 412 ] ). Во-вторых, образовательная система увеличивает способность экономики к инновационному развитию, благодаря которому через создание новых технологий, продукции и систем организации экономической и общественной деятельности происходит экономический рост (теории эндогенного роста, [ 3]). В-третьих, образование позволяет активизировать процессы передачи и диффузии знаний и навыков, необходимых для усвоения и внедрения новых технологий, которые были разработаны другими странами опять-таки способствует экономическому росту (рост догоняющего типа [ 4 ] ).

В связи, исходя из минимальной заработной платы и среднемесячной продолжительности рабочего времени (среднемесячного фонда рабочего времени), устанавливаемых законодательном порядке, определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок 1 разряда.

— трфныесетк для рбочхтрфныествк (чсовые,

Тарфн-квалфкацнныйсправчнкпредставляет сбй перечень квалфкацнныххарактерсткрабттребванй, предъявляемых к рабчмпределённйтарфнй группы (тарфнг разряда) в завсмсттслжнсттчнстрабт, т услвй труда т требующхся для выплненяэтхрабтзнанйпрактческхнавыкв.

Связано это с тем, что по ТК РФ работник не может получать в месяц (при полной занятости) менее минимальной заработной платы, поэтому, разделив сумму минимальной заработной платы на количество часов работы в месяце при полной занятости, получим минимальную часовую тарифную ставку.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице. Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого (низшего) разряда. В каждой сетке предусмотрены тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременных работников.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть дневные, часовые.

Они возрастают по мере увеличения разряда работника: понятие "разряд" вводится для определения квалификации, то есть качества труда, работника, ее сложности.[[3]](#footnote-4)

Следует отметить, что, в отличие от развитых экономик мира, в переходных обществах механизмы эффективного государственного влияния на экономические процессы находятся в состоянии формирования. Самой главной проблемой является отсутствие устоявшейся системы консолидации интересов, которая в развитых странах существует в виде « симбиоза » промышленного, торгового и финансового капиталов, развитой системы рынков, кредита финансовых, бюджетно - налоговых и других отношений, развитой нормативно-правовой базы. Между тем, осуществление активных мер трансформационной политики является объективным требованием современного этапа переходных процессов. Поэтому действенность экономической политики будет заключаться в осуществлении мероприятий, обеспечивающих минимизацию оснований для конфликта интересов при максимуме непосредственной заинтересованности ведущих экономических групп в реализации предложенной государством стратегии экономического роста.

Соотношение тарифных ставок различных разрядов как раз и определяется с помощью тарифной сетки: коэффициент, стоящий в тарифной сетке напротив каждого разряда, начиная со второго (первый разряд имеет коэффициент единицу), показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше ставки первого разряда. Диапазон тарифной сетки – это соотношение тарифных ставок крайних разрядов.

Таким образом, проанализировав существующие взгляды на понятие развития можно сделать вывод, что развитие - это динамический процесс, который свойственен любым явлениям. Все сферы природы, человеческая жизнь, регион, государство, мир все время находятся в движении, то есть меняются. В результате развития объект приобретает новое качественное состояние, в виде изменения его состава, структуры, свойств. Вследствие развития объекта могут возникать, изменяться или исчезать его элементы или связи. На рисунке изображены определения категории развитие и дано его собственное определение, которое является более обоснованным и учитывает пространственно -временные характеристики. Очевидно, что указанные свойства присущи многим сферам жизни и деятельности человека, государства, а особенно экономике.

Практическим примером может служить Единая тарифная сетка (ЕТС) для бюджетной сферы. Она предусматривает 18 разрядов, причем первые восемь – для рабочих.

Глобализация мирового пространства обусловила высокую динамичность развития, нелинейность и самоорганизацию национальных экономических систем. Рассматривая банковскую систему, как часть экономической системы, следует учитывать, что она является большой сложной открытой сознательная системой, состоящей под воздействием внешних и внутренних факторов в течение длительного временного периода и является циклической совокупности учреждений, осуществляющих банковскую деятельность и выполняют функцию внутреннего управления ими. В современных условиях, синергетика выступает как новый этап развития системного подхода для открытых неравновесных систем. Новая парадигма экономической мысли позволяет отойти от ограничений диалектики. На основе данной концепции пересматривается деструктивная роль классической концепции хаоса, линейные характеристики процесса развития дополняются нелинейными.

Базовой принимается тарифная ставка первого разряда ЕТС, которая устанавливается решением Правительства Российской Федерации.

В современной науке выделяются различные виды развития, такие как экономическое развитие, социальное развитие, инновационное развитие, экологическое развитие. Экономическое развитие является одним из наиболее исследуемых вопросов современности и относится к важнейшим понятий макроэкономической науки. Экономическое развитие - это качественные изменения во времени в производственных процессах, системе счетов, структуре экономики и других сферах, связанных с народным хозяйствованием в стране или регионе. Необходимо отметить, что в данном определении не учтено влияние окружающей среды и необходимость пространственной координации изменений, построения пространственного каркаса экономики региона, страны. Важным показателем любого государства является социальное развитие - процесс изменения структуры, состава населения, его ценностей, уровня жизни, образованности, здоровья и других показателей жизни. В учебной литературе нередко используют термин " социально - экономическое развитие", подчеркивая тем самым тесную связь между уровнем экономического развития и решением социальных проблем региона. Социально - экономическое развитие - это процесс непрерывного изменения материального базиса производства, а также всей совокупности разнообразных отношений между экономическими субъектами, социальными группами населения. Социально - экономическое развитие - сложный противоречивый процесс, в котором взаимодействуют положительные и отрицательные факторы, а периоды прогресса сменяются периодами регресса. Политические и военные потрясения, социальные конфликты, экологические катастрофы могут приостановить развитие экономики любой страны, отбросить ее на несколько десятилетий назад, а иногда привести и к окончательной гибели, как это было с древними цивилизациями.

Следует отметить, что выбор построения тарифной сетки, числа его разрядов, размера прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки, в предприятиях внебюджетной сферы определяется предприятием самостоятельно и в основном зависит от финансового положения и возможностей предприятия.[[4]](#footnote-5)

Становление конкурентных отношений происходило на протяжении всей истории человечества под влиянием развития конкуренции. Этап возникновения конкурентных отношений соответствует этапу докапиталистической конкуренции. Характерными признаками конкуренции на этом этапе можно назвать спонтанность нерегулярность, что объяснялось господством натурального хозяйства, изолированностью отдельных товаропроизводителей, принадлежностью к определенному феодального хозяйства. На этапе господства совершенной конкуренции, который начинается одновременно с распространением капиталистических отношений. Таким образом, отсутствовала необходимость в координации своих действий с учетом деятельности конкурентов. Исключением было влияние конкурентов на рыночную цену и качество товаров и услуг.

Штатное расписание(или схема должностных окладов), как правило, применяется при оплате труда руководителей, специалистов и служащих. Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия, учреждения или организации исходя из обязанностей и квалификации работников.

В современном мире накоплено достаточно много подходов к пониманию государства.Это обусловливается как сложностью проблемы, так и наличием в обществе многочисленных социальных групп с различными интересами по отношению к государству.Государство – продукт общественного развития. Возникнув на определенной ступени

зрелости человеческого общества вследствие ϶кономических, социальных, нравственных, психологических и других закономерностей, государство становится его основной управляющей системой.Государственно–организованное общество приобрело новые (уникальные) возможности для своего существования: развития производительных сил, социальных отношений, нравственных устоев, культуры, науки, международных связей.Государство – исторически развивающееся явление. С поступательным развитием общества изменяется и государство, его цели и задачи, управляющие структуры и функции. В соответствии с ϶т

им изменяются и взгляды на понятие государства, его роль и предназначение в общественной жизни.В различные исторические периоды научная мысль пыталась дать свое определение государства, используя в основном те объективные факторы, которые имели место в данный период и отражали особенности того или иного конкретного государства.Например, в античном мире государство охватывало собою все без исключения стороны общественной

жизни, по϶тому в нем человек полностью поглощался гражданином государства.Аристотель определяет государство как соединение многих родов и деревень ради лучшей, совершенной жизни. У древних греков государство считалось сосредоточением всех умственных и нравственных интересов граждан. В Риме ϶та задача существенно сужается. Цицерон видит в государстве уже не олицетворение высшего совершенства человеческой жизни, а союз людей, объединенных общими началами права и общей пользы.В средневековье, когда в общественной жизни усилилась рол

ь и влияние религии, утвердились идеи божественного происхождения государства.Представители так называемой теологической (теократической) концепции государства (Августин, Фома Аквинский) проповедовали вечност.

В многочисленных стратегиях и программах социально - экономического развития России доминирует техногенный подход. Основные усилия направляются на поддержание прежде высокоиндустриализуемого технологического уклада. Такое направление не способствует преодолению широкого спектра явлений кризисного характера, обусловленных нерациональным использованием ресурсов, ориентацией исключительно на текущее потребление. В этом контексте сфере услуг отводятся важные функции по обеспечению постиндустриальных трансформаций экономики и формирование надлежащих условий жизнедеятельности населения. Сказанное определяет актуальность исследования проблем функционирования сферы услуг и создание эффективной системы управления этим сектором экономики.

# 1.3Нормирование труда

В данной научной работе мы попытаемся раскрыть теоретические и практические особенности поставленные в целях и задачах работы. Современное развитие общества требует прагматичного подхода к возникающим проблемам. Их необходимо кардинально и оперативно рассматривать и принимать необходимые решения для их оптимизации.

Современный этап развития экономики Российской Федерации характеризуется значительными изменениями макросреды, представленные углублением глобализаций них процессов, быстрым обновлением производства, внедрением новейших технологий, влияющих на интенсивность их экономического роста. Поэтому для учета быстрых, структурных изменений, для повышения показателей, характеризующих развитие региона целесообразно всесторонне проанализировать региональный пространство.

Для эффективной организации оплаты труда на предприятии необходимо знать, какое количество труда необходимо для выполнения той или иной работы, т.е. установить меру труда каждого работника (норму труда).Нормирование труда– это определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимое количество продукции, изготавливаемой в единицу времени) (Глава 22 ТК РФ).

Т‬рифн‬яст‬вк‬ (‬кл‬д)— фиксир‬в‬нныйр‬змер‬пл‬ты труд‬ р‬б‬тник‬ з‬ вып‬лнениен‬рмы труд‬ (труд‬вых‬бяз‬нн‬стей) ‬пределенн‬йсл‬жн‬сти (кв‬лифик‬ции) з‬ единицу времени. Исх‬дн‬й является миним‬льн‬ят‬рифн‬яст‬вк‬ перв‬г‬ р‬зряд‬. Он‬ ‬пределяетур‬вень‬пл‬тын‬иб‬леепр‬ст‬г‬ труд‬. Т‬рифныест‬вким‬гут быть дневные, ч‬с‬вые.

Итак, несмотря на различия в формулировках срока, социально - экономическое развитие страны является аксиоматическим понятием, под которым следует понимать многомерный процесс, включающий реорганизацию и переориентацию экономической и социальной системы страны с приобретением последними новых свойств, отраженных в базовых экономических и социальных показателях, позволяют им в более полной мере выполнять свою базовую функцию - поддержание расширенного воспроизводства общества.

Нормирование труда – база правильной организации труда и заработной платы, оно обязано выстраиваться на основе внедрения прогрессивных, технически обоснованных норм.

На практике применяют различные методы нормирования труда. Наиболее прогрессивный – аналитический метод, предполагающий внедрение комплексного, системного подхода к формированию норм и нормативов труда, предусматривающий проведения таких процедур, как: изучение трудового процесса, расчлененного на составляющие; изучение всех причин, влияющих на издержки труда; конструктирование более безукоризненного состава операций и способов их выполнения; разработку мероприятий, улучшающих обслуживание рабочего места; расчет времени на выполнение работы; внедрение норм в производство и т.д.

Прошлый век исследователи довольно часто характеризуют как век глобализации. В зависимости от собственного видения и оценки фундаментальных процессов, происходящих каждый трактует их по -своему: как безграничные возможности и перспективы, открытые информационной революцией перед человечеством, историческую победу принципов либеральной демократии, виртуальную реальность и т.д.. Бесспорно, в отдельных направлениях процесс глобализации развивается более интенсивно. Это, например, мировые коммуникационные сети, экономические отношения, информационно - техническое обеспечение, финансовые институты, средства массовой информации, международное сотрудничество в области защиты прав человека, природоохранной деятельности и т.п.. Не стоит оставлять без внимания предпосылки формирования нового общества, в рамках которого на национальные - государственные образования выступают не только самостоятельными структурными единицами, но и гарантами стабильности, мира, защиты прав и свобод человека. При всей многогранности проявлений глобализации современные исследователи выделяют главный вектор ее развития - формирование целостного мира, глобального человеческого сообщества, нового типа цивилизации. Контуры такого сообщества только формируются, его становления является делом XXI века.

Аналитический метод может быть дифференцирован на аналитически-расчетный, в соответствии с которым нормы определяются непосредственным изучением рабочего времени (хронометраж, ФРД, выборочный метод изучения потерь рабочего времени и т.п.).

В отличие от господствующих ранее представлений, согласно которым развитие общества - это в основном последовательный и якобы гарантированный переход человечества со ступеньки на ступеньку общественного прогресса ( в рамках таких подходов формировались представления и о прогрессе, с его мнимыми формационного стадиями, и о биполярности мира ), глобальное общество придерживается главным образом других конфигураций. Во-первых, решения более или менее значимых проблем человечества требует не столько их всестороннего понимания, сколько осмысление системы " человек- общество -природа ", динамично развивается, имея верхнюю и нижнюю границы своего существования. Во-вторых, поскольку при таком взгляда на современное общество в поле зрения попадает все бытие человечества, не может не оказаться, что само бытие имеет достаточно напряженный, остро конфликтный, кризисный характер, рассчитывать на преодоление которого в ближайшем будущем не приходится. В-третьих, если все различные конфликты и кризисы современности " пустить на самотек ", то они могут привести человечество к глобальной катастрофе, а то и гибели. Поэтому доминантой глобального мировосприятия управленческий императив, или такое отношение к действительности, когда естественно намерен осмыслить любую проблему для ее практического решения

Учет затрат рабочего времени предусматривает систематическое изучение процессов труда, измерение и анализ затрат времени путем проведения наблюдений на рабочих местах, что позволяет установить загруженность исполнителей в течение рабочего дня: определить степень использования оборудования, выявить потери рабочего времени, определить выполнение норм выработки и т.д.

Одним из недостаточно исследованных в р политологии сегментов политики является аспект обобществления и выявления политического интереса через группу.Речь идет не о группах как четкие структуры типа коллективов, партий, широких общественных классов и т.д. - речь скорее о ситуативных объединение людей, которые позволяют им быть разными в разных контекстах и одновременно чувствовать себя членами общест

ва.Эти аспекты слабо исследовались в РФ, так как именно в науке о политике долгое время преобладал и в дальнейшем преобладает нормативный подход, который рассматривает только видимые общественные образования и только их определяет имеющими отношение к государству. Когда начался процесс оформления самостоятельной российской политической науки, то произошел своеобразный синтез всех известных до сих пор и недавно узнаваемых политических теорий (с явным преобладанием нормативного подхода) и затем - приспособления классических политологических категорий к объяснению российской политической действительности. Процесс формирования российской политической науки начался бы с конца, а таким "свершением" является, прикладная политология. К истокам, то есть теории, время до сих пор не поступил, по϶тому сегодня мы имеем ситуацию, когда теоретический уровень российской

политологии, развит гораздо меньше, чем ϶мпирический.Изложение политической науки как сначала истории политических учений, подобранных иногда довольно хаотично, а потом - как способа синтеза основных политологических подходов (вытекающие из той же истории) и определенных политологических дефиниций сводит позицию к простому реферативного изложения выводов определенных западных школ. Проблема существования, или, вернее, не-существование, русского, или какой-то локальной (хотя бы и львовской) школы политологии была едва ли не о.

В состав норм труда входят следующие показатели:

Плтлг, развтгразд меньше, чем ϶мпрческй.Излженеплтческй наук как сначала стрплтческхученй, пдбранныхнгдадвльнхатчн, а птм - как спсбаснтезаснвныхплтлгческхпдхдв (вытекающе з тй же стр) пределенныхплтлгческхдефнцйсвдтпзцю к прстмурефератвнгзлженявывдвпределенных западных шкл. Прблемасуществваня, л, вернее, не-существване, русскг, л какй-т лкальнй (хтябы льввскй) шклыплтлг была едва л не .

Норма выработки – это установленный объем работы в натуральных единицах, который должен быть выполнен в единицу рабочего времени работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях. Эти нормы разрабатываются для работ по выпуску продукции, учет которой ведется в количественных показателях, а работы выполняются в течение всей смены при неизменном количественном составе исполнителей.

В многочисленных стратегиях и программах социально - экономического развития России доминирует техногенный подход. Основные усилия направляются на поддержание прежде высокоиндустриализуемого технологического уклада. Такое направление не способствует преодолению широкого спектра явлений кризисного характера, обусловленных нерациональным использованием ресурсов, ориентацией исключительно на текущее потребление. В этом контексте сфере услуг отводятся важные функции по обеспечению постиндустриальных трансформаций экономики и формирование надлежащих условий жизнедеятельности населения. Сказанное определяет актуальность исследования проблем функционирования сферы услуг и создание эффективной системы управления этим сектором экономики.

Норма времени – это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы одним или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях. Норма времени является величиной, обратной норме выработки. В случае, когда имеются нормы времени на отдельные виды работ, нормы времени можно использовать для расчета комплексной нормы выработки – на бригаду или производственный цикл.

Динамику сферы услуг определяет ряд долговременных факторов, в частности: влияние научно - технического прогресса, формирует новые виды услуг ; масштабная структурно - технологическая перестройка материального производства в развитых странах в 70 -80 -е годы, связана с экономическим кризисом ; урбанизация, порождает дополнительные потребности в услугах, прежде бытовых и социальных ; массовая автомобилизация и компьютеризация, сформировали специальный сектор экономики услуг, увеличение расходов на услуги, связанные с формированием и развитием человеческого капитала (образование, здравоохранение, социальное обслуживание ) ; благоприятное ресурсное обеспечение, связанное с высокой нормой прибыли, быстрой окупаемостью, обеспечением рабочей силой.

Норма обслуживания – это установленный объем работ по обслуживанию работником или группой работников определенного количества объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.) в течение единицы рабочего времени (смены, месяца) в данных организационно-технических условиях. Эти нормы предназначены для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, производственных площадей, а также на аппаратных и полностью автоматизированных процессах.

Современное общество имеет значительный дисбаланс основных составляющих. Главной диспропорцией развития является то, что одновременно с демократизацией общества не состоялась демократизация экономики. Напротив, процессы происходят в противоположных направлениях.

Норма численности работников – это установленное их число соответствующего профессионально-квалификационного состава для выполнения определенных производственных управленческих функций или объемов работ. По этим нормам определяется число работников для обслуживания оборудования, рабочих мест, производственных площадей, а также затраты труда по профессиям, специальностям, группам или видам работ.

На рубеже XX-XXI веков наблюдается рост внимания к проблемам го-сударственного управления, осознание его как отдельного вида деятельности и самостоятельной отрасли науки.Этому способствовали значительные изменения на политической карте мира, в частности возникновение новых независимых государств, их стремление воплотить в жизнь лучшие достижения прошлого и предотвратить повторение ошибок в процессе своей перестройки. Среди них и РФ, политическая ϶лита которой активно изучает мировой исторический и современный опыт, прежде всего высокоразвитых европейских стран, и собственные традиции

государства с целью построения демократического, социального, правового государства.Процесс становления государственности в РФ приобрел устойчивый и необратимый характер. В связи с ϶тим все большее внимание уделяется вопросам развития науки и практики управления общественными системами и процессами, прежде всего разработке и внедрению новых идей и подходов, направленных на повышение ϶ффективности государственно-управленческой деятельности. Подтверждением ϶того является переход к стратегическому управлению социально-϶кономическим развитием страны, усиления работы по повышению качества и систематизации правотворческой деятельности, а также внимание к механизмам подготовки и принятия государ

ственно-политических решений.В связи с вышеизложенным повышения ϶ффективности государственного управления в последнее время связывается с совершенствованием существующих и разработкой новых методов и процедур принятия и реализации управленческих решений, применением современных средств их поддержки. Теория принятия р.

Таким образом, каждый вид работы имеет норму, которая позволяет оценить трудовой вклад работника в производство.

Развитие любой экономической системы является процессом качественных социально - экономических преобразований, поэтому в работе понятие развития экономики региона сводится не только к достижению стабильных темпов экономического роста, но охватывает также существенное повышение жизненного уровня населения, включает в себя материальное благосостояние, образование, охрану здоровья ( социальное развитие ), защита окружающей среды ( экологическое развитие ) и т.д..

Здесь нужно особо отметить, что работники предприятия должны быть извещены об изменении норм труда и введении новых норм не позже, чем за два месяца, так как новые нормы могут быть более тяжелыми для выполнения.

Следует отметить, что, в отличие от развитых экономик мира, в переходных обществах механизмы эффективного государственного влияния на экономические процессы находятся в состоянии формирования. Самой главной проблемой является отсутствие устоявшейся системы консолидации интересов, которая в развитых странах существует в виде « симбиоза » промышленного, торгового и финансового капиталов, развитой системы рынков, кредита финансовых, бюджетно - налоговых и других отношений, развитой нормативно-правовой базы. Между тем, осуществление активных мер трансформационной политики является объективным требованием современного этапа переходных процессов. Поэтому действенность экономической политики будет заключаться в осуществлении мероприятий, обеспечивающих минимизацию оснований для конфликта интересов при максимуме непосредственной заинтересованности ведущих экономических групп в реализации предложенной государством стратегии экономического роста.

Основные потреб‎тел‎ продукц‎‎ – бюджетные орг‎н‎з‎ц‎‎ (больн‎цы, школы, детск‎ес‎ды‎ т.д.), прод‎ж‎ комплектующ‎х для ООО «С‎нф‎янс», ООО «БТК» ‎ друг‎х крупных комп‎н‎й, отгрузк‎ тов‎р‎ спец‎‎л‎з‎ров‎ннымм‎г‎з‎н‎м Росс‎‎.

Ксвннаясдльнаясистма платы труда мжтпримняться для вспмгатльных и бслуживающихрабчих (наладчикв, вдитлйвнутрицхвыхтранспртныхсрдств и др.), труд ктрыхнпсрдствннвлият на призвдитльнсть труда снвныхпризвдствнныхрабчих. Ксвннаясдльнаярасцнка в руб./нрм-ч мжт быть прдлна, напримр, исхдя из часвйтарифнй ставки вспмгатльнграбчгLчac за расчтныйприд (Тр) и планвгкличстванрм-ча-св п прграмм, ктрдлжнывыплнитьснвнырабчи на бслуживаммучастк за эттприд (tтр):

# 2. Организация оплаты труда на предприятии ООО "РБМ"

По стандартам развитых стран население России всегда было бедным, но разрыв между жизненными стандартами и реальным уровнем жизни не был таким огромным, как сейчас. Исходя из самого содержания, отраженного в термине « социально - экономическое развитие», можно выделить два его основных компонента - экономический и социальный [ 1, с. 96 ]. Экономический компонент содержит соответствующие показатели, отражающие состояние и изменения экономических параметров системы ( на уровне государства отраженных в таких показателях, как валовой национальный продукт, объемы промышленного производства, объемы прямых иностранных инвестиций и т.п.), социальный - состояние и изменения социальных параметров (уровень занятости и безработицы, средний уровень оплаты труда, уровень потребления etc. ). Во многих исследованиях ученые вообще не приводят определение социально - экономического развития через его интуитивную доступность пониманию большинства читателей.

# 

# 2.1 Характеристика предприятия, его показатели и структура себестоимости

Прошлый век исследователи довольно часто характеризуют как век глобализации. В зависимости от собственного видения и оценки фундаментальных процессов, происходящих каждый трактует их по -своему: как безграничные возможности и перспективы, открытые информационной революцией перед человечеством, историческую победу принципов либеральной демократии, виртуальную реальность и т.д.. Бесспорно, в отдельных направлениях процесс глобализации развивается более интенсивно. Это, например, мировые коммуникационные сети, экономические отношения, информационно - техническое обеспечение, финансовые институты, средства массовой информации, международное сотрудничество в области защиты прав человека, природоохранной деятельности и т.п.. Не стоит оставлять без внимания предпосылки формирования нового общества, в рамках которого на национальные - государственные образования выступают не только самостоятельными структурными единицами, но и гарантами стабильности, мира, защиты прав и свобод человека. При всей многогранности проявлений глобализации современные исследователи выделяют главный вектор ее развития - формирование целостного мира, глобального человеческого сообщества, нового типа цивилизации. Контуры такого сообщества только формируются, его становления является делом XXI века.

Предприятие располагается по адресу: 300002, г. Тула, ул. Герцена, д. 22.

ООО "РБМ" является предприятием по производству полотенцесушителей и сантехнических изделий, которые являются неотъемлемым обиходом каждого дома.

Поставленные в работе проблемы можно решать только с учетом глобализационнызх процессов. Глобализация как процесс характеризуется, в первую очередь, объединением между народами и началом зарождения глобальных форм сосуществования человечества. Отметим, что издавна первичными формами объединения между народами были торговля и военные столкновения ( обязательно обуславливались политическими и экономическими факторами), которые в конечном итоге привели к стандартизации различных культур, религий, правовых систем и т.д. Из истории известно немало примеров, когда создавались и гибли целые империи, иногда даже очень большие, в пределах которых заметно усиливались хозяйственные связи, взаимовлияние различных языков, культур, обычаев, верований. Некоторые национальные образования существовали многие десятилетия и даже века, создавая тем самым условия для особо глубокого взаимопроникновения культур и других аспектов общественной жизни. Когда они распадались, на их месте или даже рядом с ними возникали другие с совершенно иной территориальной конфигурации и другим составом населения. Предыдущие культурные связи между народами бывших национальных образований терялись, вытеснялись новыми, и так множество раз. Взаимовлияние и взаимосочетание языков, культур, навязанные принудительными объединениями тех или иных народов в пределах определенного национального образования, были временными, неустойчивыми и ограниченными этими рамками, они никогда не приобретали глобальные масштабы.

Предприятие приобретает у поставщиков сырьё, такое, как п/п первичный, п/п вторичный, ПВД, ПНД, пластикат, АВС для изготовления арматуры, а также для производства маховиков, душевых трубок, мембран, кранов, ручек переключателей, сидений.

Основные потребители продукции – бюджетные организации (больницы, школы, детские сады и т.д.), продажа комплектующих для ООО "Санфаянс", ООО "БТК" и других крупных компаний, отгрузка товара специализированным магазинам России.

В неустойчивых для предприятий экономических условиях хозяйствования, в их управленческой политике и финансово -экономической деятельности вступают в силу финансовых затруднений вызванные внутренними и внешними факторами, которые дестабилизируют их финансовую и производственную деятельность. Формирование антикризисного финансового управления для предприятий направлено на их выживание и рыночную адаптацию, становится особенно важным в условиях, когда возникают преобразования, которые имеют глобальный характер. Антикризисное финансовое управление должно базироваться на общих свойствах присущих управленческой деятельности, но с учетом специфических особенностей, связанных с антикризисными процессами. Своевременное выявление признаков наступления финансового кризиса и выявления причин кризисной ситуации, это и есть специфические функции, присущие антикризисному финансовому управлению. Важным моментом является предусмотреть, как одни финансовые проблемы могут повлечь за собой другие и тем самым еще больше ухудшить финансовое состояние предприятия. Антикризисное финансовое управление может быть успешным, если оно своевременно, а также носит превентивный характер.

ПродукцияООО фирма "РБМ" расходится от Калининграда и Санкт-Петербурга до Хабаровска и Южно-Сахалинска, а также идёт на экспорт заграницу – в Белоруссию, Казахстан и Украину.

Технико-экономические показатели хозяйственной деятельности ООО "РБМ" за 2017 год представлены в таблице 2.1.

За анализируемый период происходит относительное снижение затрат на производство продукции: темпы роста прибыли от реализации (135,6%) опережают рост выручки от реализации (114,7%). Повышается рентабельность производства продукции с 12,3 до 14,9%. В целом рост имеет место по всем технико-экономическим показателям хозяйственной деятельности.

Таблица 2.1Технико-экономические показатели хозяйственной деятельности ООО "РБМ" за 2017 г., тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 1 квартал | 2 квартал | 3 квартал | 4 квартал | Изменение за год | |
| +/- | % |
| Стоимость валовой продукции | 11579,1 | 12599,1 | 11251,5 | 13039,9 | +1460,8 | +12,6 |
| Выручка от реализации продукции | 10623,0 | 11774,9 | 10228,6 | 12186,8 | +153,8 | +14,7 |
| Затраты на производство | 9454,5 | 10479,7 | 8694,3 | 10602,5 | +1148,0 | +12,1 |
| Прибыль от реализации | 1168,5 | 1295,2 | 1534,3 | 1584,3 | +415,8 | +35,6 |
| Балансовая прибыль | 233,7 | 259,0 | 276,2 | 285,1 | +51,4 | +22,0 |
| Чистая прибыль | 151,9 | 168,4 | 179,5 | 185,4 | +33,5 | +22,1 |
| Рентабельность, % | 12,3 | 12,4 | 17,6 | 14,9 | +2,6 | +21,1 |
| Среднесписочная числ. ППП, чел. | 384 | 398 | 367 | 378 | +84 | +10,4 |

На предприятии использована бригадная форма организации труда производственных рабочих и сдельно-премиальная для работников сбыта. Для руководящих органов и бухгалтерии – система оклада. Зарплата между членами бригадами распределяется пропорционально отработанному времени каждого члена бригады. В целях более рационального использования площадей и увеличения использования основных фондов, для производственного литьевого цеха применяется 2-х сменная рабочая неделя.

В состав персонала предприятия входят основные и вспомогательные рабочие, специалисты, управленческий и обслуживающий персонал.

В целях упорядочивания оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников предприятия, повышения эффективности и ответственности за исполнение должностных обязанностей на предприятии введено в действие "ПОЛОЖЕНИЕ о формировании фонда заработной платы подразделений ООО "РБМ" и "Положение о премировании".

Структура полной себестоимости ООО "РБМ" приведена в таблице 2.2.

Таблица 2.2 Структура полной себестоимости ООО "РБМ" в 2017 г., тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Элементы затрат | 1 квартал | | 2 квартал | | 3 квартал | | 4 квартал | | 2017 год | |
| Тыс.руб. | % | Тыс.руб. | % | Тыс.руб. | % | Тыс./руб. | % | Тыс. руб. | % |
| Материальные затраты | 2805,1 | 27,0 | 3650,5 | 31,7 | 2816,5 | 28,3 | 3142,0 | 26,4 | 12414,2 | 28,4 |
| Затраты на оплату труда | 3109,4 | 29,9 | 2693,5 | 23,4 | 2759,3 | 27,7 | 4786,7 | 40,2 | 13348,8 | 30,5 |
| Отчисления на соц нужды | 1180,7 | 12,3 | 1141,9 | 9,9 | 1171,5 | 11,8 | 1578,8 | 13,3 | 5172,8 | 11,8 |
| Амортизация основных фондов | 831,1 | 8,0 | 863,7 | 7,5 | 806,1 | 8,1 | 821,2 | 6,9 | 3322,2 | 7,6 |
| Прочие затраты | 2363,0 | 22,7 | 3166,3 | 27,5 | 2398,9 | 24,1 | 1573,0 | 13,2 | 9501,2 | 21,7 |
| Полная себестоимость | 10389,3 | 100 | 11515,9 | 100 | 9952,4 | 100 | 11901,7 | 100 | 43759,3 | 100 |

Как видно из таблицы, доля расходов на оплату труда работников в полной себестоимости продукции составляет 30,5%, в течение года она возросла на 10,3 пункта (с 29,9% до 40,2%), абсолютное приращение составило 1677,3 тыс. руб. Увеличение доли заработной платы произошло за счет снижения почти вдвое удельного веса прочих затрат на производство.

# 2.2 Система оплаты труда, применяемая на ООО "РБМ". Примеры расчета заработной платы работников предприятия

На предприятии применяется повременно-премиальная система заработной платы. Для количественной оценки личного вклада работников на предприятии применяются коэффициенты трудового участия (КТУ), порядок определения которых разработан в "Положении о формировании фонда оплаты труда". Также существует ряд стимулирующих и компенсационных выплат.

Приповременной оплатемерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в форме оклада за фактически отработанное время путем умножения часовой или дневной тарифной ставки разряда рабочего на количество отработанных им часов или дней. Заработок ИТР и руководителей определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на отработанное время.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работникам сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками (окладами) устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей. Ежемесячные премии устанавливаются в размере 10-20% от тарифных ставок (окладов).

Первичным документом для учета отработанного времени является табель учета рабочего времени.

На ООО "РБМ" применяются следующие доплаты и надбавки:

Компенсационные выплаты:

-оплата часов сверхурочной работы– за первые два часа производится доплата в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, сверхурочные часы, приходящиеся на праздничные дни, оплачиваются в двойном размере.

- оплата работы в праздничные дни– работникам, для которых установлены часовые (дневные) ставки, оплата производится в размере двойной ставки; работникам, для которых установлен оклад, в размере часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы, и в размере двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

- оплата работы в выходные дни– компенсируется предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме (в двойном размере).

-районный коэффициент – установлен в размере 15% от основной и дополнительной заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 июля 1992 г. №494.

Поощрительные выплаты:

- доплата за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки (оклада) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно в размерах: стаж от 3 до 8 лет –10%, свыше 8 до 13 лет – 15%, свыше 13 до 18 лет – 20%, свыше 18 до 23 лет – 25%, свыше 23 лет – 30%.

- вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам в размере 35% от ставки (оклада).

*Пример расчета заработной платы основного рабочего*

Дневная тарифная ставка – 587,6 рублей; стаж работы на предприятии – 5 лет; количество отработанных дней – 20 дней(170 часов) из 20 (160), сверхурочно – 10 часов; в течение месяца рабочий выполнял работы повышенной сложности – КТУ +0,5; за опоздания – КТУ –0,25; за высокие производственные показатели работнику назначена премия – 10%; районный коэффициент – 15%.

Заработная плата: 587,6 \* 20 = 11752 рубля.

Заработная плата с учетом КТУ: 11752 \* (1+0,5-0,25) = 14690 рублей.

Премия: 14690 \* 10% = 1469 рублей.

Районный коэффициент: (1469+14690) \* 15% = 2423,85 рублей.

Доплата за выслугу лет: 1752 \* 10% = 175,2 рублей.

Работа сверхурочно: 11752 : 166,25 \* 1,5 \* 10 = 1060, 33 рублей.

Итого начислено: 14690 + 1469 + 2423,85 + 175,2 + 1060, 33 =19818,38 рублей.

Пример расчета заработной платы вспомогательного рабочего.

Дневная тарифная ставка – 453,4 рубля; стаж работы на предприятии – 3 года; количество отработанных дней – 20 дней из 20; в связи с производственной необходимость рабочий привлекался по выходным – 4 дня; за качественное выполнение работ – КТУ +0,25; за высокие производственные показатели работнику назначена премия – 15%; районный коэффициент – 15%.

Заработная плата: 453,4 \* 20 = 9068 рублей.

Заработная плата с учетом КТУ: 9068 \* (1+0,25) = 11335 рублей.

Премия: 1335 \* 15% = 1700,25 рублей.

Районный коэффициент: (1335+1700,25) \* 15% = 455,29 рублей.

Доплата за выслугу лет: 9068 \* 10% = 906,8 рублей.

Работа в выходные: 453,4 \* 2 \* 4 = 3627,2 рублей.

Итого начислено: 11335 + 1700,25 + 455,29+906,8+3627,2=18024,54 рублей

Пример начисления заработной платы служащего.

Должностной оклад – 11850 рублей; стаж работы на предприятии – 2 года; количество отработанных дней – 20 дней из 22; за выполнение работ по смежным профессиям – КТУ +0,5; премия за высокие производственные показатели – 10%.

Заработная плата: 11850 : 22 \* 20 = 10772,73 рублей.

Заработная плата с учетом КТУ: 10772,73 \* (1+0,5) = 16159,10 рублей.

Премия: 16159,10 \* 10% = 1615,91 рублей.

Районный коэффициент: (16159,10 + 1615,91) \* 15% = 2666,24 рублей.

Итого начислено: 16159,10 + 1615,91 + 2666,24 = 20441,25 рублей.

# 

# 3. Пути совершенствования организации оплаты труда

# 

# 3.1 Организация премирования на предприятии

В условиях рыночной экономике предприятиям, организациям предоставлено право самостоятельно разрабатывать и применять премиальные положения, которые в обязательном порядке должны включаться в коллективный договор (Приложение 1). Однако таким предприятиям и организациям необходимо соблюдать ряд основных требований:

\* показатели премирования должны соответствовать задачам производства на предприятии;

\* число показателей и условий премирования должно быть не более двух-трех;

\* между показателями и условиями премирования не должно быть противоречий;

\* показатель премирования устанавливать дифференцированно по фактически достигнутому среднему уровню его выполнения на данном производстве, выше достигнутого среднего уровня и т.д.;

\* определять нормативы премирования (размер премии);

\* проводить оценку напряженности показателя премирования;

\* в круг премируемых работников включать только тех из них, которые оказывают на показатели премирования непосредственное воздействие;

\* устанавливать периодичность премирования в зависимости от особенностей предприятия, организации (организации производства и труда, характера показателей премирования и т.д.);

\* обеспечивать гарантирование премии соответствующим источником ее выплаты.

Особое внимание необходимо обратить на расчет норматива премирования отдельно за: выполнение плана, перевыполнение плана, рост производительности труда, снижение себестоимости продукции и др.

Главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и служащих должно стать премирование за фактическое улучшение результатов работы. В условиях рыночных отношений на предприятии возрастает значение показателя прибыли как источника средств для расширения и технического совершенствования производства, а также увеличения доходов участников этого производства. Стимулирование роста прибыли становится обязательным направлением в организации премирования руководителей, специалистов и служащих подразделений предприятия.

Основными показателями премирования подразделений аппарата управления выступают выполнение (перевыполнение) плана по прибыли и рост (прирост) прибыли к соответствующему периоду предыдущего года.

На практике используются и некоторые особые виды премирования, как правило, разовые премии и вознаграждения. Они могут быть индивидуальными и коллективными. Независимо от принятых форм и систем заработной платы на предприятиях используются следующие виды разовых премий:

\* вознаграждение по итогам работы за год;

\* единовременные поощрения за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

\* премии по итогам смотров и конкурсов, к праздничным и торжественным датам.

Вознаграждение по итогам работы за год учитывает результаты работы всего предприятия. Обычно размеры выплат увязываются с величиной непрерывного стажа работы на данном предприятии.

Предприятия разрабатывают специальные положения о выплате единовременных поощрений за выполнение определенных заданий и видов работ. В зависимости от специфики достигнутых производственных показателей такие поощрения могут определяться в: рублях, процентах к заработку работника, процентах от полученного эффекта в результате выполнения данной работы. Предприятие может заменить денежные премии натуральными вознаграждениями – ценными подарками, товарами длительного пользования, льготами на приобретение квартиры, дачи, машины и др. Некоторые предприятия практикуют продажу своей продукции со скидкой. На предприятиях целесообразно рассчитывать экономическую эффективность действующих систем заработной платы, а также системы премирования. При экономическом обосновании эффективности применения той или иной системы премирования выясняется ее влияние на себестоимость продукции. К определению экономической эффективности той или иной системы оплаты труда подходят дифференцирование, учитывают характер показателей и источники премирования по каждой системе в отдельности.

# 

# 3.2 Доплаты и надбавки к заработной плате

Работники предприятий помимо заработной платы и премий получают доплаты и надбавки, исчисляемые на базе установленных им тарифных ставок (окладов). В Трудовом Кодексе Российской Федерации и в правительственных документах предусмотрено, что подавляющее большинство компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок определяется предприятиями самостоятельно и выплачивается в пределах имеющихся средств. Размеры и условия выплат оговариваются в коллективных договорах.

Все действующие в настоящее время доплаты и надбавки (их более 50 наименований) подразделяются на две большие группы (Приложение 2). В первую группу входят, например, такие доплаты, как за работу в сверхурочное время; за работу в выходные и праздничные дни; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня и т.д. Вторая группа доплат и надбавок подразделяется на три подгруппы. Первая предусматривает доплаты за совмещение профессий (должностей); за выполнение обязанностей отсутствующего работника, специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы: за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета и т.д. Вторая подгруппа включает доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью и т.п.) и выплачиваемые за многосменный режим работы, за дни отдыха (отгулов), предоставляемые за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, а также надбавки к заработной плате за разъездной характер работы и т.д. Третья подгруппа подразумевает доплаты за интенсивность труда рабочим на конвейерах, поточных и автоматических линиях; за работу в ионное время, за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим, мастерам, начальникам участков, цехов, другим специалистам и служащим – при их постоянной занятости (не менее 50% времени) на участках, в цехах и на производстве, где более половины рабочих получают доплаты за неблагоприятные условия труда, и т.п.

Доплаты компенсационного характера обусловлены тем, что многие предприятия с их помощью пытаются закрепить или привлечь работников (например, доплата за дни отдыха (отгулы), которая предоставляется за работу сверх нормальной продолжительности при вахтовом методе организации работ). Доплаты компенсационного характера, связанные с условиями труда и работой в ночное время, являются наиболее распространенными. В настоящее время предприятиям дана полная самостоятельность как в определении размеров этих выплат, так и в выборе компенсации – в виде процентного (долевого) отчисления к тарифной ставке или абсолютной, т.е. в рублях, выплаты за каждый час работы.

Доплаты за условия труда резко дифференцированы. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, установлены доплаты в размерах 4, 8, 12 % тарифной ставки присвоенного разряда, а на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 16, 20, 24 %.

Это связано с тем, что компенсация за условия труда в равном по абсолютной величине размере должна выплачиваться всем работающим в тех или иных условиях труда независимо от уровня их квалификации.

# 

# 3.3Мотивация труда

# тарифный мотивация премирование работник

# 3.3.1 Мотивация трудовой деятельности

Мотивация труда – это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

На предприятии необходимо создавать такие условия, чтобы работники воспринимали свой труд как осознанную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой их профессионального и служебного роста.

Главные рычаги мотивации – стимулы (например, заработная плата) и мотивы (внутренние установки человека).

Отношение к труду определяется системой ценностей человека, условиями труда, созданными на предприятии и применяемыми стимулами.

Система мотивации на уровне предприятия должна гарантировать:

- занятость всех работников трудом;

- предоставление равных возможностей для профессионального и служебного роста;

- согласованность уровня оплаты с результатами труда;

- создание условий безопасности труда;

- поддержание в коллективе благоприятного психологического климата и др.

Методы мотивации можно классифицировать на:

1) экономические (прямые) – повременная и сдельная оплата труда; премии за качественные и количественные показатели труда; участие в доходах предприятия; оплата обучения и др.;

2) экономические (непрямые) – предоставление льгот в оплате жилья, транспортного обслуживания, питания на предприятии;

3) неденежные – повышение привлекательности труда, продвижение по службе, участие в принятии решений на более высоком уровне, повышение квалификации, гибкие рабочие графики выхода на работу и др.

Основными формами мотивации работников предприятия являются:

1. Заработная плата, как объективная оценка вклада работника в результаты деятельности предприятия.

2. Система внутрифирменных льгот работникам: эффективное премирование, доплаты за стаж, страхование здоровья работников за счет предприятия, предоставление беспроцентных ссуд, оплата расходов на проезд к месту работы и обратно, льготное питание в рабочей столовой, продажа продукции своим работникам по себестоимости или со скидкой; увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные успехи в работе; более ранний выход на пенсию, предоставление права выхода на работу в более удобное для работников время и т.д.

3. Мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

4. Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе.

5. Моральное поощрение работников.

6. Повышение квалификации и продвижение работников по службе.

# 

# 3.3.2Современная политика оплаты труда

Оплата труда – это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Размер оплаты труда зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

Расходы на оплату труда состоят из:

1) основной заработной платы – вознаграждения за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда. Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих;

2) дополнительной заработной платы – вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. В нее входят доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций;

3) других поощрительных и компенсационных выплат в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, не предусмотренные актами действующего законодательства либо которые проводятся сверх установленных указанными актами норм.

В основу организации оплаты труда положены следующие основные принципы:

- осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;

- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия;

- систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;

- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда.

Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы (воспроизводительная функция) и мотивирует работников для эффективных действий на своем рабочем месте (стимулирующая функция).

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов: формирование фонда оплаты труда; нормирование труда; установление тарифной системы; выбор форм и систем оплаты труда.

Государственная политика оплаты труда реализуется путем установления: минимальной заработной платы; государственных норм и гарантий в оплате труда (за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни и за время выполнения государственных обязанностей); условий определения части дохода предприятия, направляемого на оплату труда; межотраслевых соотношений в оплате труда; условий и размеров оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях; максимальных размеров должностных окладов руководителей государственных предприятий; уровня налогообложения предприятий и доходов работников.

Минимальная заработная плата регулируется с учетом уровня экономического развития, уровня производительности труда, уровня средней заработной платы и стоимостной величины минимального потребительского бюджета (черты малообеспеченности).

Реализация политики оплаты труда осуществляется на основе договорного регулирования путем заключения системы тарифных соглашения на трех уровнях:

- межотраслевом (генеральное тарифное соглашение);

- отраслевом или региональном;

- производственном (тарифное соглашение как составная часть коллективного договора).

# 

# Заключение

На производстве ООО "РБМ" применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Для количественной оценки личного вклада работников на предприятии применяются коэффициенты трудового участия (КТУ). Так, базовый КТУ равен 1. Показатели, повышающие КТУ на величину 0,5: высокий уровень производительности труда, эффективное использование оборудования, выполнение работ по смежным профессиям, сложность выполняемых работ и др.; на величину 0,25 – высокое качество выполнения работ, отсутствие брака, срочность работы и т.д. Показатели, понижающие КТУ на величину 0,5: низкая производительность, неэффективное использование оборудования, инструментов и др.; на величину 0,25 – нарушение техники безопасности, опоздания на работу и т.п.

Применяются надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (оплата часов сверхурочной работы, работа в выходные и праздничные дни, районный коэффициент), а также выплаты поощрительного характера (вознаграждение за выслугу лет, текущие премии за производственные результаты, единовременные премии, вознаграждение по итогам работы за год). Уровень социальной защищенности работников предприятия достаточно высок – оплата основных и дополнительных отпусков, учебных отпусков, оплата по больничным листам, оплата стоимости путевок в санатории, пансионаты, базы отдыха (в том числе семейные), оплата стоимости путевок в санаторные и оздоровительные лагеря для детей и юношества и др.

Основная доля фонда оплаты труда приходится на основных (62-69%) и вспомогательных (8-11%) рабочих, заработная плата специалистов и руководителей составляет 13-17% и 9-11% соответственно, что, однако, не свидетельствует о превышении зарплат рабочих над доходами ИТР и руководства, так как доля рабочих в численности ППП составляет 91,2%.

Самый низкооплачиваемый труд на предприятии – это труд вспомогательных рабочих. Далее по возрастающей идут основные рабочие, специалисты и руководители. В 2014 году средние заработки работников ООО "РБМ" были выше прожиточного минимума.

Размер заработной платы в рыночных условиях определяется качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой работника, опытом его работы. На предприятии применяются доплаты, связанные с качеством труда (КТУ) и с опытом работы (вознаграждение за выслугу лет). Что касается квалификации работников, конечно, она находит отражение в тарифной системе предприятия.

Однако, тарифные коэффициенты довольно незначительны, поэтому ставки работников от разряда к разряду мало различаются. Эта система не оказывает должного стимулирования работников к повышению квалификации. Необходимо пересмотреть действующие на предприятии тарифные коэффициенты и ставки (оклады) работников, тем самым повысить не только заработки работников, но и их личную заинтересованность в повышении профессионального уровня. Можно ввести дополнительное материальное поощрение работников, проходящих ежегодные курсы повышения квалификации. В конечном результате эти мероприятия положительно скажутся на работе предприятия в целом: повысится качество выпускаемой продукции, снизится процент брака.

Основными рекомендациями по повышению эффективности организации оплаты трудаявляются:

·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.

# Список использованных источников

1. Российская Федерация: Налоговый кодекс Российской Федерации: от 5.08.2000, № 117-ФЗ; В ред. ФЗ от 29.12.2012, № 166-ФЗ – М.: Издательско-консультационная компания – СТАТУС-КВО, 2013.-699с.
2. Федеральный закон от 22.12.2005г. № 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастныхслучаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2013 году".
3. Федеральный закон РФ "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.00 г. № 82-ФЗ (с изм. от 01.01.13 г.) и инструкция по его применению.
4. Андреев С.В., Волкова В.К. Оплата труда. – М.: Альфа-Пресс, 2012. – 514 с.
5. Аширов Д.А. Управление персоналом. – М.: ТК Велби,2012. (гриф) – 510с.
6. Аширов Д.А. Организационное поведение. – М.: Проспект, 2013. – 533с. (гриф)
7. Аширов Д.А. Кадровый менеджмент в организации. – М., 2013. – 361с.
8. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: Учебник 2-е издание. – М.: ЮНИТИ, 2013.- 365с.
9. Стародубцева Е.Б. Основы управления персоналом//М. Форум-Инфра-М, 2015 г. – 253 с.
10. Шарп У., Александер Г., Бэйли Дж. Система управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2011. С. 397.
11. Экономикатруда.РофеА.И. М.: КноРус,2010. – 400 с.
12. Российская Федерация: Налоговый кодекс Российской Федерации: от 5.08.2000, № 117-ФЗ; В ред. ФЗ от 29.12.2012, № 166-ФЗ – М.: Издательско-консультационная компания – СТАТУС-КВО, 2013.-699с.Размещено на Allbest.ru

1. Экономикатруда.РофеА.И. М.: КноРус,2010. – С. 179 [↑](#footnote-ref-2)
2. Аширов Д.А. Управление персоналом. – М.: ТК Велби, 2010. (гриф) – С. 326 [↑](#footnote-ref-3)
3. Аширов Д.А. Управление персоналом. – М.: ТК Велби, 2010. (гриф) – С. 309 [↑](#footnote-ref-4)
4. Андреев С.В., Волкова В.К. Оплата труда. – М.: Альфа-Пресс, 2012. – С. 173 [↑](#footnote-ref-5)