

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/239530>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА «ПОЧТА РОССИИ» 5

1.1 Общие сведения о предприятии 5

1.2 Учетная политика предприятия 9

1.3 Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия 30

2.БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ТРУДА И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ 34

2.1.Понятие и сущность трудовой дисциплины 34

2.2 Нормативное регулирование учета труда на предприятии 40

2.3.Синтетический и аналитический учет труда на предприятии 42

3.АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ 45

3.1.Анализ трудовой дисциплины на предприятии 45

3.2.Мероприятия по повышению трудовой дисциплины предприятия 52

3.3.Оценка эффективности предложенных мероприятий 55

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 58

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 61

ВВЕДЕНИЕ

Все сотрудники обязаны соблюдать закон и определенные правила, принятые в той или иной организации. Работодатель, с другой стороны, должен создать все необходимые условия для соблюдения работниками трудовой дисциплины. Понятие трудовой дисциплины на производстве включает в себя производство и технологию.

Дисциплина труда – это система организационных отношений, закрепленных законом и иными социальными нормами, в рамках которых протекает совместная трудовая деятельность.

Актуальность данной темы заключается в том, что дисциплина труда - это обязательное для всех работников соблюдение правил поведения, установленных Трудовым кодексом РФ, иными законами, договорами, коллективными договорами, иными локальными нормативными актами организации, а также трудовым договором. Необходимость управления дисциплиной труда связана с повышением общей эффективности деятельности компании.

Цель работы – анализ управления дисциплиной труда в организации как фактор повышения эффективности ее деятельности.

В связи с этой целью ставятся задачи:

- раскрыть сущность трудовой дисциплины,
- исследовать проблему дисциплины труда в истории управленческой науки,
- описать современные методы управления дисциплиной труда
- проанализировать вопросы дисциплины труда в законодательстве РФ
- описать правила внутреннего распорядка
- выявить способы диагностики дисциплины труда
- изучить причины нарушений дисциплины труда
- описать лучшие практики улучшения трудовой дисциплины.

Объект – управление дисциплиной труда.

Предмет - управление дисциплиной труда в организации как фактор повышения эффективности ее деятельности.

Методы исследования – анализ, синтез, сравнение.

Эмпирическая база. Для раскрытия темы были использованы учебные пособия по управлению персоналом, ресурсы Интернет.

Структура работы включает в себя введение, три главы и заключение. В первой главе описываются теоретические аспекты исследования дисциплины труда. Во второй анализируется управление дисциплиной труда в организации. Третья часть посвящена путям укрепления трудовой дисциплины.

1 ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА «ПОЧТА РОССИИ»

1.1 Общие сведения о предприятии

Почта России представляет собой организацию, которая регулирует почтовый оборот в России.

«Почта России» — активно развивающаяся компания. Несколько лет назад она предоставляла услуги только в отделениях. Сегодня предусмотрены дополнительные каналы связи — официальный сайт и мобильное приложение.

В 2002 г. было основано Федеральное государственное унитарное предприятие (ФГУП) «Почта России». С 2018 по 2019 гг. проходила реорганизация. Результат этого процесса — гос.компания перестала считаться ФГПУ, т. к. стала акционерным обществом. Сегодня почта оказывает: все виды услуг почтовой связи; финансовые услуги; транспортно-экспедиционные услуги и т. д. Ряд предложений есть для представителей бизнеса (ПАО, ОАО, ООО и др.). Индивидуальные предприниматели и юридические лица могут воспользоваться доставкой для интернет-магазинов, массовой отправкой писем и счетов, электронным документооборотом, локальными и таргетированными рассылками, получением писем от ФНС РФ, ГИБДД в электронном виде.

Трансформация компании, начавшаяся несколько лет назад, стала главным событием 2019 г. Она повлекла за собой изменение управленческой структуры компании, формирование совета директоров, который на заседании 30 июня 2020 г. утвердил отчет, представленный генеральным директором Почты России Максимом Акимовым.

Почта России находится в процессе цифровой трансформации из традиционного почтового оператора в первоклассную почтово-логистическую компанию. Стратегическое видение Почты России к 2030 году — стать цифровой государственной мультифункциональной экосистемой платформенных бизнесов. Первый годовой отчет акционерного общества подтверждает позитивные изменения, происходящие в компании. Однако документ охватывает период до коронавирусного кризиса и уже не в полной мере подходит для построения модели поведения в мире, пережившем этот кризис. Первое полугодие 2020 кардинально изменило потребительские привычки, логистические цепочки, баланс онлайн и оффлайн в бизнесе, и компании предстоит отреагировать на эти вызовы.

Рисунок 1 - Направления развития Почты к 2030 году

Порядок организации и функционирования организации невозможно рассматривать в отрыве от его организационной структуры и численного состава.

Под организационной структурой отдела управления подразумеваются его основные и вспомогательные подразделения (иные внутренние структурные единицы). Как правило, эти подразделения концентрируют свою работу на самостоятельных направлениях работы и тесно взаимодействуют между собой в процессе повседневной деятельности.

АО «Почта России» осуществляет свою деятельность в соответствии с нормативными правовыми и правовыми актами Российской Федерации, возглавляет Руководитель, назначаемый на должность исполнительного директора и освобождаемый от должности генеральным директором организации в соответствии с действующим трудовым законодательством, Уставом компании.

Рисунок 2 - Оргструктура учреждения

Руководитель АО «Почта России» имеет заместителя, назначаемого на должность и освобождаемого от должности генеральным директором организации.

Документ включает в себя следующие разделы:

- Общие положения;
- Основные задачи компании;

- Основные функции;
- Права;
- Организация деятельности.

В соответствии с положением АО «Почта России» имеет следующую структуру:

- дирекция по коммерческим операциям
- дирекция почтовых услуг
- дирекция рекламы и маркетинга
- дирекция магистрально-сортировочной сети
- дирекция по управлению имуществом
- дирекция филиальной сети
- дирекция по управлению качеством
- административная дирекция
- юридическая дирекция.

Рисунок 3 - Структура корпоративного управления Почты

В почтовой службе есть центральный аппарат. Он состоит из 22 подразделений, представленных департаментами, дирекциями, секретариатом. А также в структуру компании входят 11 макрорегиональных филиалов, более 40 тыс. отделений. Филиалы, в свою очередь, подразделяются на 85 территориальных управлений федеральной почтовой связи (УФПС) и 5 специализированных. Фонд «Общественное мнение» проводил голосование, посвященное качеству работы почты. Более 30% клиентов пожаловались на то, что посылки и письма медленно доставляются адресатам. Для уменьшения количества недовольных людей «Почта России» планировала сократить время пересылки корреспонденции. Например, предполагалось, что доставка посылок из Китая будет занимать не более 1 недели. Однако с тех пор в работе компании ничего не изменилось. Таким образом, сегодня АО «Почта России» является динамично развивающейся организацией, которая осуществляет организацию почтовой работы в стране.

1.2 Учетная политика предприятия

Реализация принципов учета на анализируемом предприятии АО «Почта России» основывается на структуре управления компанией.

Главная цель системы учета на предприятии - это повышение эффективности управления финансами и текущими операциями предприятия.

Эффективно действующая система внутрифирменного учета АО «Почта России» включает:

- обоснованную структуру внутрифирменного управления по основным элементам финансовой отчетности (анализ ликвидности, рентабельности и т.д.);
- анализ инструкций исполнителей текущей работы по учету;
- методические указания по ведению счетов управленческого учета;
- формы внутрифирменной отчетности.

При осуществлении этих функций дирекция АО «Почта России» достаточно тесно взаимодействует с такими структурными подразделениями, как бухгалтерия.

От бухгалтерии дирекция получает:

- Отчетные данные о деятельности организации;
- Расчеты финансовых показателей;
- Справки о финансовом состоянии организации.

Должностные обязанности работников регламентируются должностными инструкциями. Должностные инструкции разрабатываются в соответствии со штатным расписанием, а также на основе квалификационных характеристик из квалификационного справочника должностей руководителей и других служащих. Инструкция согласовывается с юристом, другими должностными лицами, утверждается приказом руководителя и заверяется печатью организации.

Организация управленческого учета базируется на решении Совета директоров АО «Почта России» от 28.04.2020 г. (протокол от 30.04.2020 №05-2020).

Настоящее решение организации и осуществления учета в АО «Почта России» разработано в соответствии с уставом Общества для определения целей и принципов организации и функционирования эффективной

системы управления.

Основные правила учета направлены на создание, непрерывное совершенствование и поддержание эффективной системы управления, способствующей достижению стратегических и операционных целей Общества, соответствующей действующей организационной структуре, а также ведущим международным практикам.

Правила учета разработаны в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и внутренними документами Общества. Правила разработаны с учетом рекомендаций ведущих мировых практик и международных профессиональных организаций в области внутреннего контроля и учета, в частности, концепции COSO2013: «Внутренний контроль. Интегрированная модель» и COSO2017: «Управление организацией. Интеграция со стратегией и эффективностью деятельности» в части, не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации. Правила обязательны к применению всеми работниками и органами управления Общества.

Концепции COSO2013 «Внутренний контроль. Интегрированная модель» и COSO2017 «Управление организацией. Интеграция со стратегией и эффективностью деятельности» представляют собой актуализированные документы, разработанные Комитетом организаций-спонсоров Комиссии Трэдвэй (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), созданный с целью использования руководством компаний для построения, оценки и совершенствования системы управления и системы управления рисками. Данные документы описывают концептуальные основы, разработанную модель внутреннего контроля и учета, основные принципы, подходы и методы осуществления внутреннего контроля, управления и их интеграцию со стратегией компаний.

Система управленческого учета АО «Почта России» – непрерывно функционирующая система действий работников Общества, осуществляемая на регулярной основе и направленная на предотвращение и/или выявление возможных ошибок и сбоев в бизнес-процессах и выполнение целей Общества по:

- достижению стратегических целей, способствующих выполнению миссии Общества;
- операционной деятельности, включая (но не ограничиваясь) цели по выполнению плановых показателей, эффективному использованию имеющихся активов и обеспечению их сохранности экономически эффективному использованию ресурсов;
- соответствию деятельности Общества требованиям законодательства, применимого к деятельности Общества, а также требованиям внутренних документов Общества;
- подготовке и предоставлению пользователям достоверной финансовой и управленческой отчетности, подготовленной в соответствии с установленными требованиями.

Основными задачами управленческого учета в Обществе являются:

- формирование единого подхода к осуществлению процессов внутреннего учета;
- оценка бизнес-процессов Общества;
- идентификация и оценка рисков бизнес-процессов Общества;
- внедрение механизмов внутреннего контроля, обеспечивающих эффективность операционной деятельности и экономичного использования ресурсов;
- внедрение механизмов внутреннего учета, обеспечивающих достоверность, корректность, целостность и актуальность финансовой и иной отчетности / информации Общества;
- разработка и внедрение процедур внутреннего контроля как на корпоративном уровне, так и на уровне бизнес-процессов Общества;
- стандартизация и регламентирование ключевых процедур в области внутреннего учета.

Решение совета устанавливает следующие ключевые принципы организации управленческого учета:

1. Принцип обеспечения эффективной контрольной среды. Данный принцип должен быть обеспечен Руководством Общества на всех организационных уровнях:

- работники Общества должны демонстрировать приверженность к этическим ценностям и недопустимости мошеннических действий ;
- руководство и органы управления Общества должны определять организационную структуру Общества, а также соответствующие

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021)// СПС Консультант-Плюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
- 2 Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»// СПС Консультант-

Плюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

- 3 Аширов, Д. А. Управление персоналом [Текст] / Д.А. Аширов. -М.: ТК Велби, Проспект, 2019. - 432 с.
- 4 Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]/ Т.Ю. Базаров.- М.: Academia, 2017. - 32 с.
- 5 Байтасов, Р.Р. Управление персоналом. Конспект лекций [Текст] / Р.Р. Байтасов. - М.: Феникс, 2017. - 551 с.
- 6 Белых, О.В. К вопросу количественной оценки уровня дисциплины труда [Текст]/ О.В.Белых// Правовое обеспечение договорной и трудовой дисциплины. – М.: Инфра-М, 2018. – 76 с.
- 7 Беляцкий, Н. П. Управление персоналом [Текст]/ Н.П. Беляцкий. - М.: Современная школа, 2019. - 448 с.
- 8 Бирюков, Р.Д. Дисциплина труда корпоративных структур [Текст]/ Р.Д.Бирюков// Маркетинг. – 2017. - №3. – С.114-119
- 9 Бурятов, В. И. Система управления трудовой дисциплиной как качественная составляющая системы управления персоналом [Текст]/ В.И.Бурятов// Социологические исследования. - 2017. - №5 – С. 89-95.
- 10 Василевский, А. И. Трудовая дисциплина в системе кооперации труда [Текст]/ А.И.Василевский. – М., Юнити-Дана, 2018.– С .96.
- 11 Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах. Учебное пособие [Текст] / Веснин В.Р. - М.: Проспект, 2017. - 203 с.
- 12 Дементьева, А. Г. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник [Текст]/ А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Аспект пресс, 2019. - 352 с.
- 13 Евтихов, О. В. Управление персоналом организации. Учебное пособие [Текст] / О.В. Евтихов. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 304 с.
- 14 Егоршин, А. П. Основы управления персоналом. Учебное пособие [Текст] / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 352 с.
- 15 Зайцев, Г.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник [Текст] / Г.Г. Зайцев. – М.: ИЛ, 2019. - 232 с.
- 16 Зайцева, Т. В. Управление персоналом. Учебник [Текст]/ Т.В. Зайцева. - М.: Форум, Инфра-М, 2019. -336 с.
- 17 Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Учебное пособие [Текст] / А.Я. Кибанов. -М.: КноРус, 2018. - 208 с.
- 18 Макарова, И. К. Управление персоналом [Текст] / И.К. Макарова. -М.: Юриспруденция, 2019. - 304 с.
- 19 Максимцев И.А. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО [Текст]/ И.А. Максимцев. – М.: Гостехиздат, 2018. - 526 с.
- 20 Маслова, В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум [Текст]/ В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2019. - 496 с.
- 21 Муринович, Р.П. Дисциплинарный менеджмент [Текст]/ Р.П.Муринович. – М.: МГУ-МИССИС, 2016, –123 с.
- 22 Потемкин, В.К. Управление персоналом [Текст]/ В.К. Потемкин. -СПб.: Питер, 2019. - 32 с.
- 23 Пугачев, В.П. Руководство персоналом. Практикум [Текст] / В.П. Пугачев. -М.: Аспект-пресс, 2018. - 676 с.
- 24 Савельева, Л. Ю. Трудовая дисциплина в организации [Текст] / Л. Ю. Савельева// Молодой учёный. – 2015. – №2. – С. 198-204.
- 25 Сибикеев, К. Дисциплина труда, трудовой распорядок [Текст] / К.Сибикеев. - М.: Научная книга, 2019. - 164 с.
- 26 Тахир, Ю.Б. Психология управления персоналом. Учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст]/ Т.Ю. Базаров. -М.: Юрайт, 2019. - 938 с.
- 27 Татоненко Р.Р. Управление персоналом. Для студентов вузов [Текст]/ Р.Р.Татоненко. - М.: Феникс, 2019. - 288 с.
- 28 Татоненко Р.Р. Управление персоналом. Учебное пособие [Текст]/ Р.Р.Татоненко. - М.: Дрофа, 2018. - 240 с.
- 29 Управление персоналом. Шпаргалка [Текст]. - М.: Окей-книга, 2018. - 511 с.
- 30 Управление человеческими ресурсами [Текст]/ В.И.Еремин. – М.: РГГУ, 2017. - 218 с.
- 31 Федорова, Н. В. Экономика труда. Учебник [Текст]/ Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2019. - 232 с.
- 32 Щур, Д.Л. Дисциплина труда и трудовой распорядок: правовое регулирование [Текст]/ Д.Л.Щур. - М.: Финпресс, 2018. - 144 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/239530>