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/kursovaya-rabota/340942

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ
ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ГРЕЙДИРОВАНИЕ» 5
1.1 Определение грейдирования 5
1.2 Преимущества и недостатки грейдинговой системы 10
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ В ООО «АГРОТОРГ» 13
2.1 Краткая характеристика организации ООО «Агроторг» 13
2.2 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «Агроторг» 14
2.3 Система оплаты труда в ООО «Агроторг» 14
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОЦЕССА ГРЕЙДИРОВАНИЯ В ООО «АГРОТОРГ» 17
3.1 Разработка грейдинговой системы в ООО «Агроторг» 17
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 23
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 24

ВВЕДЕНИЕ
Важным вопросом функционирования организации является её система оплаты труда. Существует значительное разнообразие данных систем: окладная система оплаты труда, сдельная система оплаты труда, грейдинговая система оплаты труда и так далее.
Одной из современных систем оплаты труда является грейдинговая система оплаты труда.
В данной курсовой работе в качестве цели исследования выступает процесс формирования грейдирования заработной платы (на примере ООО «Агроторг»).
В соответствии с целью курсовой работы, определены задачи курсовой работы:
1) представить определение грейдирования;
2) представить преимущества и недостатки грейдинговой системы;
3) представить краткую характеристику организации ООО «Агроторг»;
4) описать систему оплаты труда в ООО «Агроторг»;
5) разработать грейдинговую систему в ООО «Агроторг».
Объектом исследования является ООО «Агроторг».
Предметом исследования выступает система оплаты труда в ООО «Агроторг».
Основными методами исследования являются сбор, анализ и синтез полученной информации.
Теоретическую основу исследования составляют работы таких специалистов, как Адаменко Е., Алехина О.Ф., Гапонова О.С., Дайнека А. В., Комаров Е., Коно Т., Попов А.В., Слипачук С., Сосновый А., Гун А., Телегин В.А., Удалов Ф.Е., Удалов О.Ф., Алехина О.Ф., Ульрих Д., Цимбалюк С., Чемеков В.П., Чуланова О. Л., и так далее.
Структура курсовой работы представлена следующим образом: введение, первая глава, состоящая из двух параграфов, вторая глава, состоящая из двух параграфов, третья глава, состоящая из одного параграфа, заключение, список использованных источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ГРЕЙДИРОВАНИЕ»
1.1 Определение грейдирования
Мотивация и стимулирование были, есть и будут важнейшим компонентом в системе управления сотрудниками. Это важнейшая составляющая всякой компании, сформированная для увеличения эффективности производительности труда и совершенствования комфортного и надёжного положения работников в организации. Для усовершенствования системы мотивации требуется использовать всевозможные инновационные технологии [30].
Довольно обширная изученность вопросов материальной мотивации сотрудников в Российской Федерации

не может разрешить проблематику оценки должностей в нынешних компаниях. Именно грейдирование является современным инструментом, который применяется во всевозможных зарубежных организациях, который увеличивает эффективность системы мотивации, делает её внятной и прозрачной для работников [25].

Бесспорно, мотивация труда является неотъемлемым фактором, который влияет на итог трудовой деятельности сотрудников. Кибанов А.Я. определял стимулирование работы в качестве «стремления компании посредством моральных и материальных средств влияния побудить сотрудников к труду, его интенсификации, увеличению производительности и качества труда для достижения целей компании» [21]. Минёва О.К. под стимулированием подразумевает процесс побуждения сотрудников к заинтересованности в итогах собственной деятельности [10]. Дейнека А.В. под стимулированием подразумевает процесс применения всевозможных стимулов для мотивирования [4].

Грейдинговая система, в настоящее время является единственно-оправданной системой начисления должностных окладов, которая предоставляет возможность установить порядок в основной части оплаты труда. Конкретно грейдинговая система предоставляет возможность связать оплату труда и логику хозяйствования, и помимо этого разрешить проблемы, которые касаются мотивации сотрудников.

Грейдирование (с английского «grade» — «класс, уровень, степень») — это когда экспертная группа производит оценку трудоёмкости всех должностей организации и классифицирует их по грейдам, либо группам. В один грейд зачисляются должности приблизительно со схожей значимостью, вместе с тем функционал их может быть абсолютно различным. Благодаря иерархичной структуре грейдинговая система схожа с тарифной, однако отличие в том, что при грейдинговой системе достаточно большее количество характеристик воздействует на итог оценки. Кроме квалификации и условий труда, принимаются во внимание следующие факторы:

• степень ответственности;
• стоимость ошибки;
• воздействие на финансовый итог организации;
• количество подчинённых;
• самостоятельность и так далее.

Грейдированием считается классифицирование должностей по конкретным основаниям (установление «весомости», классификация и так далее) с целью стандартизации оплаты труда в компании [23].

В.П. Чемеков определял «грейдинг» в качестве технологии выстраивания системы управления сотрудниками, а «грейд» в качестве определённого интервала «весомости» либо рангов, внутри которого должности считаются равноценными для компании и обладающими единым диапазоном оплаты.

Тарифным разрядом именуется минимальные единицы отличия оплаты для должностей. Несколько тарифных разрядов входят в грейд. Подобное определение несколько различается с классическим. К примеру, в Трудовом кодексе Российской Федерации под тарифным разрядом подразумевается

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адаменко Е. Оценка результативности персонала [Текст] // Менеджер по персоналу. 2006. № 9.;
2. Алехина О.Ф. История менеджмента. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2005;
3. Гапонова Ольга Сергеевна. Организационно-экономический механизм формирования системы мотивации и стимулирования труда в сфере НИОКР промышленного приборостроения. Монография. Екатеринбург-Нижний Новгород. Изд-во института экономики УрО РАН, 2010, 181 с.
4. Дейнека А. В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — М.: Издательскобторговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 288 с.;
5. Комаров Е. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом [Текст] // Управление персоналом. 2002. № 1;
6. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. М., 1987;
7. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат : пер. с англ. / Р. И. Хендерсон . - 8-е изд. - СПб.: Питер, 2004 . - 880 с.;
8. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие.[Текст]/ Под ред. проф. В.П. Пугачева — М.: ИНФРА-М, 2014 — 394 с.;
9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник [Текст]/ А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.;
10. Оплата труда персонала: учебник [Текст]/ О.К. Минёва. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2014. - 192 с.
11. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления

персоналом [Текст] : учеб.-практ. пособие / [Е. А. Митрофанова, Л. В.Ивановская] ; под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - М. : Проспект, 2012.;
12. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. [Текст] М., 1991.;
13. Слипачук С. Система грейдов: методика определения должностных окладов [Электронный ресурс] // HR-портал. HR-сообщество и публикации.- [Электронный источник] – URL: http://www.hr-portal.ru/node/760 (дата обращения: 03.04.2023)
14. Сосновый А., Гун А. Справедливая зарплата [Текст] // Справочник по управлению персоналом. 2008.;
15. Сосновый А., Гун А. Справедливая система оплаты труда в рыночных условиях [Текст] // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2009;
16. Телегин В.А. Мотивация и стимулирование работников на предприятии сервиса [Текст] / В.А. Телегин // Технико-технологические проблемы сервиса. - 2008. - № 8. - С. 85-91.;
17. Трудовой кодекс российской Федерации, Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, Глава 21. Заработная плата, Статья 143. Тарифные системы оплаты труда [Текст];
18. Удалов Ф.Е., Удалов О.Ф., Алехина О.Ф.: Менеджмент: американский и японский подходы. [Текст] Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 1999. 53 с.;
19. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации: Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. 304 с.;
20. Управление персоналом: учеб.пособие [Текст]/ А. Р. Алавердов, Е. О. Куроедова, О. В. Нестерова [и др.]. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. — 192 с.;
21. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Киба—нова. — 4—е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА—М, 2013. — 695 с.;
22. Цимбалюк Светлана. Грейдовая система оценивания должностей и оплаты труда: методология, методика, практика // HR-лига. [Электронный источник] – URL: http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id= 1317 (дата обращения: 03.04.2023)
23. Чемеков В.П. Трейдинг: технология построения системы управления персоналом. [Текст] М.: Вершина, 2007.
24. Чуланова, О. Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова // Науковедение (электронный журнал). - 2014. - №5(24). - [Электронный источник] – URL: http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf (дата обращения: 03.04.2023)
25. Чуланова, О. Л. Трейдинг как технология привлечения и удержания высококвалифицированных управленческих кадров / О. Л. Чуланова // Науковедение (электронный журнал). - 2014. - №5(24). - [Электронный источник] – URL: http://naukovedenie.ru/PDF/129EVN514.pdf (дата обращения: 03.04.2023)
26. Чуланова, О. Л. Классификация компетенций как социально-экономического явления / О. Л. Чуланова // Кадровик. - 2014. - №6. - С. 119-128.;
27. Чуланова, О. Л. Консалтинг персонала: учебное пособие / О. Л. Чуланова. - Сургут: ИЦ СурГУ, 2010. - 164 с.;
28. Чуланова, О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: Монография / О.Л. Чуланова.- М.: ИНФРА-М, 2015. - 217 с.
29. Чуланова, О. Л. Применение компетентностного подхода при разработке системы оплаты труда персонала / О. Л. Чуланова // Науковедение (электронный журнал). -2014. - №6(25). – [Электронный источник] – URL: http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf (дата обращения: 03.04.2023)
30. Чуланова, О. Л. Современные технологии консультирования в области управления персоналом / О. Л. Чуланова // Научные труды Вольного экономического общества России. - 2008. - Т. 91. -С. 262-271.;
31. Чуланова, О. Л. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность» / О. Л. Чуланова // Вестник Университета (Государственный университет управления). - 2013. - № 18. - С. 174-179.;
32. Чуланова, О. Л. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом / О. Л. Чуланова // Вестник Университета (Государственный университет управления). - 2012. - №15. -С. 158-163.;
33. Экономика труда: учебник / Б. М. Генкин. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2014. — 352 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/kursovaya-rabota/340942