

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://studservis.ru/kurovaya-rabota/405076>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление

Введение 3

1. Теоретические аспекты системы вознаграждения 5

1.1. Сущность заработной платы как экономической категории 5

1.2. Система вознаграждения персонала как фактор мотивации персонала 9

2. Практика управления человеческими ресурсами в организации 13

2.1. Краткая характеристика деятельности организации 13

2.2. Кадровый состав организации 15

2.3. Особенности оплаты труда в организации 17

3. Разработка проекта совершенствования управления человеческими ресурсами в организации 21

3.1. Характеристика проектных предложений 21

3.2. Экономическое обоснование проекта 28

Заключение 31

Список использованных источников 33

Приложения 35

Введение

Актуальность темы. В условиях современного рынка основной целью любой организации является увеличение прибыли и минимизация затрат, вследствие чего необходимо решение руководителями компаний ряда задач по увеличению эффективности работы всего трудового коллектива для достижения поставленных целей. Этим обусловлена актуальность выбранной темы, поскольку управление человеческими ресурсами является одним из основных критериев успешной работы организации.

Однако не все руководители организаций уделяют должного внимания важности и специфики этой области управления на современном этапе, что указывает на ряд проблем, связанных с эффективностью деятельности организации в целом, отражающейся на их конкурентоспособности и финансовой устойчивости.

В настоящее время технический и экономический прогресс обусловили быстро меняющуюся специфику работы организаций и кадровых служб, связанных с необходимостью постоянного обучения персонала и повышения уровня их квалификации и профессионализма. Все это требует пересмотра старых подходов и перехода к новым методам управления человеческими ресурсами, в том числе в целях максимальной реализации индивидуальных качеств личности и с большей отдачей для организации, что указывает на актуальность темы работы

Степень разработанности проблемы стратегии управления человеческими ресурсами в организации отражают на современном этапе труды как отечественных, так и зарубежных авторов, среди которых такие ученые, как О.С. Виханский, А.Я. Кибанов, И.К. Макарова, А.И. Наумов, Ю.Г. Одегов, В.В. Травин, С.Р. Филонович, С.В. Шекшня и многие другие.

Несмотря на важность использования в деятельности компании современных методов и подходов управления человеческими ресурсами, многие отечественные предприниматели не придают особой важности данной проблеме и это негативно сказывается на их бизнесе и успехе компании в целом по сравнению с зарубежными компаниями, что требует изучения причин этого и дополнительного исследования существующей проблемы.

Целью курсовой работы является рассмотрение развития взглядов на управление человеческими ресурсами.

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

- раскрыть теоретические аспекты системы вознаграждения;
- провести анализ практики управления человеческими ресурсами в организации;
- разработать проект совершенствования управления человеческими ресурсами в организации.

Объектом исследования является ООО «Новый росток».

Предметом исследования является практика управления человеческими ресурсами ООО «Новый росток». Информационной базой исследований стали научные статьи и учебно-методические пособия отечественных и зарубежных авторов по стратегии управления человеческими ресурсами, нормативные и правовые документы ООО «Новый росток», теоретико-методологической основой стали положения теории менеджмента, стратегии и др.

В работе использовались следующие методы анализа – системный, логический, причинно-следственный (каузальный), метод группировки, графический и др.

Структура работы включает введение, три раздела, заключение, список использованных источников и приложения.

1. Теоретические аспекты системы вознаграждения

1.1. Сущность заработной платы как экономической категории

Заработная плата или оплата труда представляет одну из важнейших составляющих современной экономики, поскольку является обязательным параметром использования такого производственного фактора, как труд. В свою очередь наемный труд существует в любой экономике (рыночная, командная, капиталистическая и пр.) любой страны и, следовательно, стоимость наемного труда, затраты наемного труда важны для понимания закономерностей развития экономических систем.

С точки зрения экономической теории заработной платой является чистая продукция или доля дохода работы группы граждан (коллектива). Такая доля зависит от конечных результатов коллективной работы и распределяется между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного индивидуального труда, в том числе и реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [11, с. 33].

Заработная плата может представлять собой как цену труда (которая формируется под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения), так и денежное выражение стоимости рабочей силы в формате «товара». Величина такой стоимости определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы. Можно сказать, что в обобщенном виде под заработной платой следует понимать размер денежного вознаграждения за выполняемую работу работником для работодателя.

Не существует абстрактного понятия заработной платы, она всегда определяет денежную меру труда конкретного работника, должности, профессии, поскольку на рынках рабочей силы (где и формируется цена и стоимость труда в формате заработной платы) продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – государство, предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты.

Говоря о системах оплаты труда или видах заработной платы, следует рассмотреть деление ее по двум основаниям.

По первому основанию заработная плата делится на два вида: основная и дополнительная. Основная заработная плата начисляется за фактически проработанное время и выполненные на предприятии работы. Дополнительная заработная плата - это установленные законом выплаты за непроработанное время. К дополнительной заработной плате относятся:

- оплата отпусков,
- выходных пособий,
- льготных часов для подростков.

По второму основанию заработная плата бывает компенсационной и стимулирующей.

Компенсационный характер заработной платы должен ориентировать работника на достижение нужного предприятию результата, поэтому заработная плата связывается с показателями эффективности работы организации (оборот компании, прибыль, объем продаж, выполнение плана, улучшение качества и т.д.), рабочей группы, самого работника [6, с. 34].

Управление компенсационной заработной платой со стороны работодателя должно сопровождаться продуманным механизмом информирования работников о новых правилах денежного вознаграждения,

постоянным мониторингом эффективности компенсационного пакета.

Стимулирующая заработная плата состоит из трех частей: гарантированной; пропорциональной осязаемому результату труда; премиальной – доли в выигрыше от повышения эффективности производства. Такая заработная плата целиком зависит от результатов труда и способствует росту производительности труда работников.

Заработная плата выполняет в общественно-экономической жизни ряд функций: воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная, формирования платежеспособного спроса населения), которые реализуются только при условии выполнении заработной платой ряда условий. Такие условия несколько различаются для работника и работодателя (предприятия, хозяйствующего субъекта-нанимателя), но в целом должны одновременно удовлетворять потребности обеих сторон трудовых отношений.

В первую очередь оплата труда за равный труд должна быть одинаковой, что часто не соответствует фактическим рыночным условиям, когда за одинаковый по характеру труд предлагается различный объем вознаграждения (оплаты труда). Но при таком равенстве должна существовать дифференциация труда в зависимости от трудового вклада работника в общие результаты коллектива, группы, организации, содержания и условий труда (не входящих в средние параметры по рынку), с учетом отраслевой принадлежности и сложности выполняемой работы. Значительно влияет на уровень оплаты труда квалификация работника, так как при более высоком уровне квалификации работодатель готов платить выше заданного для конкретного вида труда. Такая дифференциация позволяет формировать стимулирующие принципы оплаты труда, в то время как экономическая природа оплаты труда предполагает его мотивационный характер [3, с. 128].

Для любого экономического субъекта важно, чтобы темпы роста производительности труда персонала опережали темпы роста заработной платы, выплачиваемой этим работникам. Для работников выгодно, чтобы эти темпы совпадали, и если это происходит, то на предприятии происходит баланс интересов работника и работодателя. Соответственно, в идеальных условиях должно происходить повышение уровня оплаты труда в случаях увеличения темпов роста экономических показателей предприятия, обусловленных повышением эффективности труда работников.

Должно применяться и обратное правило – снижения заработной платы при снижении показателей работника. Но в этом случае должен работать принцип учета только индивидуальных показателей. Если премировать работника можно за положительную динамику обобщенных показателей работы предприятия (премия за повышение продаж, например), то депремировать за то, что у предприятия снижаются итоговые показатели, на которые конкретный работник может и не влиять, экономически нецелесообразно, так как такая мера не повлечет за собой формирования логической цепочки в мотивационном поведении работника.

Заработная плата и механизмы ее расчета и начисления должны быть логичны и просты для соответствующих служб предприятия, а также понятны работнику и доступны для проверки со стороны третьих лиц (включая органы государственного надзора).

Заработная плата должна обеспечивать покрытие потребностей работника с учетом того, что деньги имеют временную стоимость и доход (номинальный) может фактически снижаться из-за инфляции. Поэтому современная зарплата подвергается индексированию. В коммерческом секторе экономики такая индексация не проводится самостоятельно, просто работодатели часто повышают размер оплаты труда с учетом темпов инфляции (часто превышая индексацию в сравнении с инфляцией). В некоммерческом секторе (в частности в бюджетных организациях и органах власти) заработная плата индексируется строго на размер инфляции.

Если заработная плата выдается единственному работнику, то это не представляет сложности, однако современные предприятия имеют в своем штате несколько десятков (малые предприятия), сотен (средние предприятия), тысяч (крупные предприятия или корпорации) человек наемного персонала, что не дает возможности применения индивидуального подхода к определению материального вознаграждения. Поэтому в практике управления за долгий период становления трудовых отношений в экономике сложились определенные системы оплаты труда, которые позволяют применять принципы индивидуализации заработной платы к сколь угодно большому числу работников.

1.2. Система вознаграждения персонала как фактор мотивации персонала

В контексте мотивации понятие «вознаграждение» имеет достаточно широкий смысл, так как в него

включаются и деньги, и получение удовольствия, и самореализация и т.д. Ведь сотрудника можно вознаградить как добрым словом, так и деньгами. Под вознаграждением понимается все то, что представляет для работника ценность, при этом оно может быть внешним (дается организацией) и внутренним (возникает от самой работы).

Как стратегия, мотивация направлена на долгосрочное воздействие на персонал. Целью является поддержание интереса работников к высокопроизводительному труду.

Сегодня между представителями бизнеса и персоналом выстраиваются взаимоотношения на совершенно обновленной основе. Целью каждого

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ». - 2002. - N 1 (ч. 1). - Ст. 3.
2. Бердиев Т.А. Понятие мотивации трудовой деятельности / Т.А. Бердиев, Е.Ю. Ортиков // Молодой ученый. - 2022. - №7.2 (111.2.). - С. 82-86.
3. Васин Ю.П. Совершенствование кадровой политики предприятия / Ю.П. Васин. - Москва : Лаборатория книги, 2020. - 238 с.
4. Викулов А. А я денежки люблю : деньги в трубу: как найти схему премирования для своей компании / А. Викулов // Деловой вестник «Российской кооперации». - 2021. - № 11. - С. 37-38.
5. Виноградова М.В. Менеджмент в сервисе (для бакалавров) / М.В. Виноградова. - Москва : КноРус, 2019. - 252 с.
6. Воронова А. Выбор методов мотивации персонала в зависимости от мотивационного типа персонала / А. Воронова // Сборник научных трудов студентов института управления и сервиса ТГУ Имени Г.Р. Державина. - 2020. - С. 33-36.
7. Горбунов А. П. Сверх (транс) сущность труда и эволюция создаваемых им типов ценности, стоимости. От наемного труда и финансового капитала - к преобразовательному самодеятельному сверхтруду и сверхкапиталу : монография / А. П. Горбунов ; Пятигор. гос. ун-т. - Пятигорск : ПГУ, 2019. - 263 с.
8. Григорьева И. В. Формы и способы повышения квалификации в контексте реализации профессиональных стандартов / И. В. Григорьева // Вестник Российского университета кооперации. - 2019. - № 1. - С. 29-34.
9. Драчева Е.Л. Менеджмент : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. - 17 - е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2020. - 304 с.
10. Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент (для бакалавров) / Н.А. Жданкин. - Москва : КноРус, 2019. - 315 с.
11. Егоршин А.П. Зарубежный опыт мотивации труда / А.П. Егоршин // Деловой вестник «Российской кооперации». - 2021. - № 11. - С. 33-36.
12. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. - М.: Альпина Бизнесбукс, 2019. - 268 с.
13. Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика: Об управлении персоналом на примере ОАО «Красцветмет», г. Красноярск / В. Кардашов // Человек и труд. - 2020. - № 10. - С. 78-81.
14. Мандель Б. Р. Когда людям интересно, они поймут все на свете / Б. Р. Мандель // Ректор вуза. - 2019. - № 3. - С. 56-70.
15. Мандель Б. Р. От компетентности до компетенции: не заблудиться бы в поисках истины / Р.М. Мандель // Ректор вуза. - 2020. - № 11. - С. 50-63.
16. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учеб. пособие и практикум / Ю.Г. Одегов. - Москва : Юрайт, 2020. - 564 с.
17. Смирнов Н. Не в деньгах счастье. А в их количестве? : руководитель и мотивация сотрудника: мифы и легенды / Н. Смирнов // Деловой вестник «Российской кооперации». - 2021. - № 1. - С. 24-26.
18. Тан Чад-Мень. Ищи в себе: неожиданный путь к достижению успеха, счастья (и мира во всем мире) / Чад-Мень Тан ; [пер. с англ. О. Турухиной]. - Москва : АСТ, 2021. - 286 с.
19. Тебекин А.В. Теория управления : учебник / А. В. Тебекин. - М.: Кнорус, 2020. - 342 с.
20. Управление персоналом : учеб. пособие / под общ. ред. Г.И. Михайлиной. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 279 с.
21. Экономика труда : учебник для бакалавров и магистров / под ред. Н. М. Шеремета, Л. В. Шкуриной. - Москва : [б. и.], 2022. - 441 с.
22. Экономика фирмы: учебник для бакалавров / под ред. В. Я. Горфинкеля. - Москва : ЮРАЙТ : ИД Юрайт, 2020. - 685 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/kurovaya-rabota/405076>