

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/otchet-po-praktike/97172>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

1. Обобщение, анализ и критическое осмысление результатов предыдущих исследований 4

2. Источники информации для проведения экономических расчетов 6

3. Система социально-экономических показателей хозяйствующих субъектов 11

4. План проведения исследования 13

5. Методология научного познания при выборе инновационных путей решения экономических проблем 13

6. Структура и содержание программы научного исследования 14

7. Актуальность и теоретическая значимость исследовательской работы 15

Заключение 16

Список используемых источников 17

вознаграждения работников, стратегии мотивации персонала, формы и системы оплаты результатов труда, участие рядовых работников в капитале компании и компенсацию трудовой деятельности.

Несколько иная позиция об институте заработной платы, ориентированная на интересы работодателя, принадлежит видному американскому ученому Р. Хендерсону. Он считает, что в капиталистической формации «наемные работники должны уважать деньги и принимать вызов, который бросает им их работа...» менее квалифицированные работники «столкнутся с невозможностью получения более высокой заработной платы и других видов компенсаций за труд, и даже будут терять уже достигнутый уровень... Чтобы добиться успеха в опирающемся на знания капиталистическом мире, надо иметь» желание к обучению, понимание необходимости «образования и профессионального мастерства».

Теоретические и практические проблемы заработной платы являются важнейшими для макроэкономической политики доходов государства, а также организации оплаты труда персонала предприятий и организаций. Заработная плата в социально-экономической жизни капиталистического общества играет следующие роли: выражает отношения между собственником капитала и наемным работником - собственником рабочей силы, которая характеризует его меру способностей выполнять определенную работу, является элементом личного дохода работника и служит основным источником жизнеобеспечения членов его семьи, является статьей расходов работодателя, формирует совокупный платежеспособный спрос, что предопределяет и разнонаправленность, и синхронность интересов сторон трудовых отношений.

2. Источники информации для проведения экономических расчетов

Теоретическую и методологическую основу для проведения расчетов составили статьи как знаменитых зарубежных - Гэлбрейта Дж. К., Кейнса Дж.М., Корная Я., Макконнелла К.Р., Самуэльсона П., Смита Р.С., Эренберга Р.Дж., Эрхарда Л., Якокки Л. И., так и отечественных экономистов - Адамчука В.В., Бабыниной Л. С., Бунича П.Г., Владовой Н.В., Волгина Н.А., Жукова А.Л., Зубковой А.Ф., Кокина Ю.П., Костина Л.А., Никифоровой А.А., Овчаренко С.В., Ракоти В.Д., Ржаницыной Л.С., Татарникова А.А., Шкурко С.И., Яковлева Р.А., законодательные и нормативные документы на основе Трудового и Гражданского кодекса РФ, данные периодической печати по тематике диссертации, данные статистики, многочисленные электронные источники информации, а также данные финансовой отчетности предприятия. С точки зрения научного подхода, обоснование и развитие теоретических концепций систем заработной платы связано с определением ее экономической сущности и установлением уровня, необходимого для реализации воспроизводящей трудовые ресурсы функции.

За основу расчетной части исследования взята диссертация «Гибкие системы оплаты труда» Тагильцева Е. Д., где автор описывает результаты, которые обладают научной новизной и доказывающие актуальность

темы совершенствования системы оплаты труда на предприятии: это описание определения «гибкой системы оплаты труда», суть которой состоит в недопущении и разрешении противоречий интересов работодателей и наемных работников, причем ориентированной на сторону характеристики преимуществ и возможностей именно наемных работников, что позволит более явно оценить системы оплаты труда по критерию «гибкость» и предложить пути развития систем оплаты труда на предприятиях, впервые выявлен важнейший элемент методов формирования гибких систем оплаты труда «совокупность показателей оценки рабочего места и требований к работнику» с точки зрения рассмотрения возможностей и способностей сотрудника, что позволит формализовать процесс создания и развития гибких систем оплаты труда и повысить производительность труда работников, введение критерия «ценность рабочего места», что позволит объединять показатели оценки рабочих мест для сравнения их условий и упорядочения соответствующих им уровней заработной платы.

Также разработана примерная концепция формирования гибкой системы оплаты труда на предприятии, которая позволяет согласовывать интересы работников, работодателя и государства на основе реализации согласования воспроизводственной, мотивационной и регулирующей функций заработной платы, «метод расстояний», позволяющий провести оценку деятельности предприятия, приведен к сравнительной характеристике систем оплаты труда, на основе синтеза матричного и балльного алгоритмов оценки сравнения уровня гибкости системы оплаты труда, что позволит дать итоговую оценку гибкости систем оплаты труда работников предприятий. Безусловно, совокупность проделанных работ позволяет доказать, что автор вышеуказанной диссертации глубоко заинтересован в актуализации темы совершенствования системы оплаты труда. Такое совершенствование достигается не только за счет увеличения производительности труда, но и за счет оценки оптимальности рабочих условий и ранжирования и ролей заработной платы на уровне всего предприятия.

Практическое значение данного исследования состоит в том, что при оптимизации системы оплаты труда изменяется масштаб и структура спроса на различных рынках. Работник получает возможность не только удовлетворить свои первичные потребности, но и приобретать товары и услуги более высокого качества и назначения, от серьезных литературных изданий до средств самореализации. В результате того, что для работника заработная плата это одна из ведущих статей дохода семьи, то потребность к выявлению источников стимулирования заработной платы очень высока. Для организации заработная плата это одна из ведущих статей затрат обращения, а одной из функций ее как отдельной системы является набор рабочей силы. Работодатель часто стремится уменьшить затраты на заработную плату. Но иногда при перемене условий состояния производительности труда, что в итоге наложит приведет к улучшению финансовых результатов деятельности организации.

Методы математического программирования чаще всего используются при решении задач наилучшего оптимального распределения имеющихся в наличии ограниченных ресурсов, а также для составления рационального плана проведения операции.

Эвристические методы, основанные на практике, не имеют в своей основе строгих правил и применяются в случаях высокой неопределённости ситуации, когда не удаётся установить количественные соотношения между нужными факторами. Однако чаще всего к эвристическим методам прибегают тогда, когда денежные ресурсы или время, отложенные на принятие управленческого решения, не позволяют проводить расчёты по алгоритмам и моделям. Эвристические методы в большой мере являются искусством, так как основаны на различных явлениях, привычках, ассоциациях, явных или неявных аналогиях и других неочевидных факторах и субъективных моментах.

Как правило, при эвристическом методе обосновывается так называемое, «точечное» решение, являющееся оптимальным для очень конкретного случая и без учета влияния на него сторонних факторов. В качестве точечного решения, используемого в данной работе, является интерпретация заработной платы как дохода, который необходим семье работника, которая складывается с учетом уровня потребления всей его семьи. Далее следует последовательный и глубокий анализ системы оплаты труда на предприятии. В его состав входят получение информации о количестве сотрудников на предприятии по месяцам методом наблюдения и сбора информации, их ежемесячная заработная плата, анализ динамики текучести кадров, расчет среднемесячной заработной платы с использованием параметра фонда оплаты труда.

Для расчета средней заработной платы используется формула: $Срзп = \text{ФОТ} / \text{Числ}$, где ФОТ – это фонд оплаты труда учителей в отчетном периоде, Числ – численность учителей в отчетном периоде.

Таблица 1 – Данные для расчета з/п учителя в ГБОУ № 444

Отчетный период Средняя начисленная з/п учителя в отчетном периоде
2015/2016 2016/2017 2017/2018

Сентябрь 72 719 77 201 90 085
Октябрь 91 568 104 177 82 510
Ноябрь 74 085 80 481 73 528
Декабрь 70 393 85 469 158 060
Январь 71 027 79 797 90 667
Февраль 73 819 83 490 85 561
Март 78 873 83 000 86 381
Апрель 73 177 83 983 87 368
Май 76 952 91 594 96 714

За рассматриваемый период наблюдается рост средней заработной платы, что говорит о росте производительности труда, и о правильной организации оплаты труда.

После анализа динамики заработной платы и кадрового состава описываются пути рационализации системы оплаты труда для мотивации к трудовой деятельности и эффективного расходования его фонда. В число стимулирующих мероприятий были включены:

□ частичная оплата расходов на образование и повышение квалификации и участия в международных олимпиадах, занимающих первые и призовые места.

В качестве рекомендаций по стимулированию организации рационального предоставления средств мобильной связи, частичная оплата расходов мобильной связи (например, для общения с родителями учеников);

□ оплата транспортных расходов (проезд в общественном транспорте, предоставление служебного транспорта, оплата расходов на бензин);

□ компенсация расходов на питание в течение рабочего дня (оплата обедов)

□ частичная оплата расходов на образование и повышение квалификации.

В качестве другого мероприятия по совершенствованию системы стимулирования труда, единого для всех категорий работников, предлагается введение выплаты в размере 20% от оклада к существующей премии за увеличение количества учеников, участвующих в различного рода олимпиадах, конференциях, грантах.

3. Система социально-экономических показателей хозяйствующих субъектов

Для оценки эффективности деятельности предприятий обычно используют показатель их деловой активности. Это оценка качества менеджмента по критерию скорости преобразования активов предприятия в денежные средства. Она характеризует ликвидность, платежеспособность, кредитоспособность и финансовую независимость предприятия. В широком смысле деловая активность означает весь спектр усилий предприятия, направленных на продвижение на рынок товаров, труда и капитала, а в более узком смысле - это его текущая производственная и коммерческая

Список используемых источников

Нормативно-правовые акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51 -ФЗ (в ред. от 22 октября 2015 г. N 315-ФЗ) // Гарант: справочная правовая система URL: <http://base.garant.ru/10164072/> (дата обращения 15.03.2019).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (от 1 декабря 2015 г. N 409-ФЗ) // Гарант: справочная правовая система URL: <http://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения 15.03.2019).
3. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06. 2000 N 82-ФЗ (в ред. от 22 октября 2014 г. N 315-ФЗ) // Гарант: справочная правовая система URL: <http://base.garant.ru/12119913/> (дата обращения 15.05.2016).

4. Научные источники

5. Акулич В.В. Анализ использования фонда оплаты труда // Кадровик. - 2014. - №7. - С. 68-71.
6. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем ЗП // Человек и труд. 2015. №1. С. 90-95.
7. Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления// Экономист. 2014. № 4. -С.28-31.

8. Белкин В., Белкина Н. Внедряем новый механизм оценки и оплаты труда // Человек и труд. 2015. №11. С. 101-104.
9. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг. 2015. № 1. С.88-101.
10. Бухалков И.М. Управление персоналом. М.: Инфра -М, 2013. 160с.
11. Вишневская Н. Современные формы оплаты труда // Вопросы экономики. 2014. № 4. С. 17.
12. Глазырин, В. Оплата и нормирования труда // Вопросы экономики. 2015. № 8. С. 3 - 26.
13. Галеева Е.И. Оценка эффективности деятельности хозяйствующих субъектов с помощью синергетической модели // Вестник ЧГУ. 2008. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-deyatelnosti-hozyaystvuyuschih-subektov-s-pomoschyu-sinergeticheskoy-modeli> (дата обращения: 17.03.2020).
14. Госкомстат URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.03.2019 г).
15. Губанов, С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки) // Экономист. 2014. №3.С.12-14.
16. Дряхлов Н. Системы оплаты труда в РФ // Проблемы теории и практики управления. 2014. №2. С.83-88.
17. Жуков А.Л. Система премирования и критерии её эффективности // Справочник кадровика. 2015. № 7.С. 24.
18. Жуков А.Л. Гибкая модель тарифного регулирования заработной платы // Справочник кадровика. 2015. № 4. С. 9.
19. Жуков А.Л. Порядок организации оплаты труда на предприятии, часть 1 // Справочник кадровика. 2014. № 1. С. 9.
20. Жуков А.Л. Порядок организации оплаты труда на предприятии, часть 2 // Справочник кадровика . 2014. № 11. С. 17.
21. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда: что впереди? // Вопросы экономики. 2013. № 6. С. 11.
22. Колбачев Е.Б., Новик Е.В., Колбачева Т.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. Ростов н/Д: Феникс, 2014. 261 с.
23. Липатова, Л. Оплата труда на российских предприятиях // Экономист. 2014. № 3. С. 72 - 77
24. Малахов С. Экономический рост и оплата труда //Вопросы экономики. 2015. № 3. С. 21.
25. Маслова И., Бараненкова Т. Оптимальная система оплаты труда для малых предприятий // Вопросы экономики. 2014. № 9. С. 12.
26. Нацентова Е.Е. Система оплаты труда работников в рыночной среде //Российское предпринимательство. 2015. №4. вып.1. С.90-95.
27. Нуртдинова А. Ф. Оплата труда//Трудовое право. №4-5. 2014. С. 74-78
28. Обниченко Р. Методы повышения эффективности заработной платы//Кадровик. -2014. №11. С. 19.
29. Овчаренко С.В. Оплата труда // Экономика и учет труда. 2013. № 7. С. 18-21
30. Опыт бальной системы оплаты труда URL: <http://hr-portal.ru/article/ballnaya-sistema-oplaty-truda-i-izmeneniya-oklada> (дата обращения: 10.04.2019).
31. Организация заработной платы на современном предприятии URL: <http://p8yega.ru/5212/og%20ac1ya-2aga%20Шоу-pla1y>(дата обращения: 10.03.2019).
32. Пошерстник, Е.Б., Мейксин, М.С. Заработная плата в современных условиях. М.: ИД Герда, 2014. 298 с.
33. Рутицкая В. Новые модели оплаты труда//Менеджер по персоналу. 2014. №6. С. 11
34. Савченко П.В., Кокин Ю.П. Политика доходов и заработной платы // Вопросы экономики. 2014. №2. С. 9.
35. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. 2015. № 14. с. 8.
36. Тагильцева Е.Д. Гибкие системы оплаты труда в России // Предпринимательство. 2014. №3. С. 8
37. Фатхутдинов Р.А. Организация производства, М.: Инфра - М, 2013. 316 с.
38. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт. // Человек и труд. - 2014. - №3. - С. 79-81.
39. Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / Молодой ученый. 2015. №7. С. 17
40. Фильев В.И. ЗП в зарубежных странах. //Экономика и жизнь. 2014. № 7. С. 5-6.
41. Шестакова Е.В. Исполнение документов: проблемы и контроль. Справочник кадровика. 2015.№7 [86-87 с.]
42. Яковлев, Р.А. Оплата труда в организации.- М.:МЦФЭР, 2014. 218 с.
43. Официальный сайт https://schv444.mskobr.ru/info_edu/basics/

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/otchet->

