МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный экономический университет»
(УрГЭУ)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРИАТ)

Тема: Совершенствование организации оплаты труда

Кафедра экономики труда и управления персоналом

Институт непрерывного и дистанционного образования

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом и экономика труда

Дата защиты: 21.06.23
Оценка: _____

Студент
Шурыгина Наталья Александровна

Группа
ИНО ЗБ УП – 20 КУ

Руководитель
Чудиновских Марина Вячеславовна

Нормоконтролёр
Садкова Ирина Владимировна

Екатеринбург

2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение…… 3
1 Теоретические основы организации оплаты труда на предприятии….. 5
1.1 Оплата труда: понятие, значение, формы и системы……. 5
1.2 Организация оплаты труда: значение и этапы…… 13
1.3 Методика анализа формирования и использования фонда оплаты труда…….. 16
2 Анализ организации оплаты труда на предприятии…… 23
2.1 Краткая характеристика ЗАО «Уралэлектромаш»……. 23
2.2 Анализ показателей экономики труда……. 29
2.3 Организация оплаты труда на предприятии……. 39
3 Рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда персонала……... 44
Заключение…… 57
Список использованных источников...…….. 60

ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата - это основной маркетинговый инструмент, который компании используют для привлечения квалифицированных сотрудников, и он является одним из важнейших действующих. Долгосрочный успех фирмы, возможно, ее выживание во многом зависит от того, насколько хорошо она может контролировать затраты на персонал и оптимизировать эффективность сотрудников.

Для владельцев компании заработная плата составляет существенную часть общих затрат на ведение бизнеса. Насколько хорошо компания контролирует эти затраты и насколько продуктивна работа сотрудников. Получение взамен может иметь важное влияние на успех предприятия.

Взгляд на заработной , как , во важных отличается мнения . Это из проблем труда многих . Даже программа труда , хорошо и доводится сведения , могут трудности, стремления не с компании если сотрудника справедливой равноправной отличается концепции .

В -то всегда конфликты стремлением и компании. , сотрудники хотят ; но должны расходы заработную или, крайней , управлять оплаты в своих возможностей. критерии, , не противоречат другу. мере стоимости и заработной на труда условиях экономики должна заработную своим , чтобы и количество , необходимое ведения .

Тема является , поскольку эффективности оплаты на зависят экономические социальные , такие : рост , производительности , снижение в и дисциплины.

работы анализ оплаты в «Уралэлектромаш», так разработка обоснование по совершенствованию.

из цели, сформулировать задачи:

- теоретические организации труда предприятии;
- анализ оплаты на ;
- разработать по эффективности оплаты персонала.

исследования организация труда в «Уралэлектромаш».

исследования – труда на .

При данного были следующие и : горизонтальный вертикальный ; сравнительный ; метод и выводов; метод.

изучаемому использованы труды ученых: М.., Вифлеемского .Б., Л.., Ильина .П., Е.., Маслова .В., Р.. и .

Информационной исследования нормативно- документы Федерации области персоналом, также труды и ученых, документы «Уралэлектромаш» 2020-2022 гг.

квалификационная состоит введения, глав, , списка литературы 51 наименования. содержит 13 , 18 таблиц.

1 ОСНОВЫ ОПЛАТЫ НА .

1.1 ОПЛАТА : ПОНЯТИЕ, , ФОРМЫ СИСТЕМЫ

производства , выполнение и услуг с не на , но на труд. производства многом от использования труда.

заработной играет роль системе стимулов.

научной существуют подходы определению «оплата».

, по Г.. Петранева, труда - цена труда. этом Ф.. Шакиров , что труда основной возмещения на рабочей на . Е.. Козлова , что плата денежным той труда в продукте, идет личное [10, с. 123-125]

наиболее раскрывается и оплаты и с суждениями, , данное Трудовом Российской , в говорится, «платить» системой , связанных обеспечением и работодатель работникам их в с , иными правовыми , коллективными , соглашениями, нормами трудовыми .

Следует , что настоящее многие считают «оплата» «заработная » одинаковыми. , по мнению, этими все существует .

В с кодексом Федерации плата как за , в от работника, , количества, и выполняемой , а компенсационных стимулирующих .

Различать и формы . Главное - наличными, как являются эквивалентом товарно- отношениях. также быть в -физической , то вместо , расчет продуктами товарами. [2, . 13-15]

Различают основные оплаты :

- репродуктивная направлена обеспечение и семьи жизни (, жилье, и . Д.), для труда;

- (мотивационная) обеспечивает к высокой труда основе связи компенсации результатами . для этой необходимо, сумма соответствовала , условиям , вкладу в результаты ; [4, с. 23-25]

- функция - влияние оплаты на между и рабочей , формированием персонала уровнем в секторах . Эта позволяет баланса между и ;

- бухгалтерский и функция степень живого в формирования продукта, доли общих издержках распределении дохода прибыли.

основе оплаты всегда определенные .

Ф.. Шакиров принципами оплаты выделяет :

- соответствие заработной конъюнктуре , учет спроса предложения рабочую на труда;

- минимального () уровня , ниже она может ;

- отсутствие пределов платы, позволяет работника высокой труда;

- и построения оплаты , доступность для каждым и .

В трудах .Н. представляет полный принципов оплаты . К перечисленным добавить : [11, с. 56-57]

- социальной работников от собственности;

- индексации труда соответствии темпами инфляции;

- выплаты платы;

- темпов производительности по с роста оплаты;

- оптимального веса платы себестоимости , работ услуг.

данных основывается осуществлении и труда, так на различных и оплаты . [2, с. 78]

труда меру , с которой количественно труд.

понимается научный классификации вида деятельности группы в от качества, также исполнителя точки уровня для категории труда.

оплаты при осуществляется помощью системы. .Н. определяет систему набор материалов, позволяют оплату каждого по инвестированного . Основными тарифной являются сетки, ставки зарплаты, для и по , коэффициенты заработной в с . [12, с. 101-102]

, принятый каждом предприятии определения оплаты по проделанной , называется оплаты . Существуют основные : сдельная повременная. М.. Громов, первом , заработок сдельными на выполненных или произведенных , во - рабочее . Это квалификацию , качество .

Каждая форм разные системы, которыми способ базовой дополнительной , то тарифного с дополнительными и . Форма имеет типы: повременная, -премиальная. сдельная гораздо возможностей: сдельная , косвенная работа, -прогрессивная, -премиальная, , аккордно-. [15, с. 97-98]

зависимости форм работы оплаты на (бригаду) индивидуальную.

содержание систем форм .

Прямая система - простая, плата зависит индивидуального . Чтобы заработную , вам знать заготовки единицу или времени каждой . Он на тарифной и производства времени этой . Отношения доходами выходом видны.

-премиальная — работники, доходы прямым , выплачивают за и заранее количественных качественных . Показатели условия награждения на .

Сдельно- система — сила в порядке основными () котировками частичной , а объем над возрастает, . е. прогрессивные . [9, с. 256]

сдельная — используется образом оплаты вспомогательных : водителей, , ремонтников т. . Их плата зависит заработной основных . В очередь, основного зависят ритмичной службы.

повременная – оплата на фактических часов тарифной за времени. соответствии методом , ежечасно, ежедневные ежемесячные . Временная оплаты может как предоплаты платежами труд.

-премиальная – суть том, в плате -исполнителя, тарифной платы отработанное , бонус выполнение задачи, и выполнение и достижения. [16, . 243-244]

Аккордная — оплата не для производственной , а набора работ. платеж исходя текущих и в с работ. промежуточные для выполненной . Прибыль на работы (бригады, и . д.) целом. производственной между коллектива основным применения заработной .

Любая оплаты должна существующие хозяйстве интересов опираться них , она содействовать и этих .

Вознаграждение силы ядром производства, оно всех исключения . В с предприятиям важно сформировать распределить заработной .

Зарплата работников в дает фонда платы, занимает долю расходах. зависимости отрасли, характеристик и управления области работника расходы заработной он составлять нескольких до общей продукции .

Это малая ,поэтому этой расходов важен. [12, . 85]

Фонд платы — сумма платы, рабочим служащим выполнение , а оплата времени соответствии трудовым и договором.

фонду платы (организаций) все , начисленные работу, как , так не его .

Фонд платы в : заработную , начисленную работу, по и формам (основная фонда); в с постоянными о (для и производственных и стандартов, времени оборудования т. .); доплата (длительного , работы отдаленных , высокая и . д.); платежи (из- изменения труда, цены, и работы, рабочие, особенно рабочими , объединяющие); оплата простои,

зависящие работников; ежегодных, регулярных дополнительных ; оплата отпуска; перерывов работе случаях, законом т.. [1, с. 196-197]

заработной не : единовременную , в числе из материального ; безвозмездная работникам, присоединились жилищному за фонда развития; пособие служебные , а при и на в районы; для , выплачиваемых предприятия; , выплачиваемые специалистам время после высшего среднего учебного ; пособия социальному (временная , беременность роды, ребенка, с доходом,); пенсии работающих .

При и отчетных об труда: заработной рабочих на , дневной полный (, квартальный,).

Фонд заработной представляет заработную , начисленную за отработанные в нормальной смены. этого соответствует , фактически рабочими учтенному человеко-В фонд суммы, за рабочими -часы урочное сверхурочное по тарифным и сдельным при , прогрессивной премиальной системах платы; сдельщикам прогрессивным ; доплаты работу ночное ; выполнение ниже разряда связи изменением работы, освобожденным за бригадой обучение ; премии премиальные этого [8, с.223].

дневной платы не суммы, за фактической , но за внутри- время, в с трудовым . Следовательно, фонд собой фактически человеко- и соответствовать времени, в -днях. состав дневной платы : фонд заработной ; доплата работы сверхурочное и дни; подросткам сокращенный день; перерывов работе матерей; внутрисменных не вине ; оплата времени, на государственных общественных .

Суммы, за работы, в фонда заработной в размере доплат сверхурочность. это , что часовой платы соответствовать отработанных -часов, учете каждый час как час, оплачивается в или размере.

состав фонда платы (, квартального,) включается дневной платы: отпусков; за лет; пособия; человеко-, затраченных выполнение и обязанностей; целодневных ; заработная работникам, на предприятия

проходящим без из предприятия, другие , не в часовой дневной платы [20, . 167]

Таким , в фонда платы выплат характера все предприятия оплату независимо источника финансирования, том суммы, работникам соответствии законодательством неотработанное , в которого ним заработная , а стимулирующие компенсирующие .

Все выплаты и предприятия в продукции производятся счет , остающейся
в распоряжении , и не .

1.2 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: И

Организация вознаграждения за работы соответствии их , опытом результатами . Она включать себя элементы, как:

- зарплаты
- оплата (премии, , премии результаты)
- дополнительные (медицинское , пенсионные , отпускные другие выгоды).

оплаты является элементом управления , позволяющую и талантливых , повышать мотивацию эффективность , а повышать эффективность компании.

успешной оплаты необходимо четкие для зарплаты сотрудника компании. критерии учитывать профессионального , квалификацию, работы другие , которые на работы и вклад развитие .

Кроме , необходимо следить тем, оплата была и стандартам труда. помнить, недостаточная несправедливая может к талантливых и мотивации организации.

организация труда быть и для сотрудников. сотрудник иметь к об оплаты в и уверен, он справедливую за работу.

, важно постоянный и системы труда, своевременно и возможные и в . Оптимальное между на труда результатами сотрудников залогом компании конкурентной .

Организация труда предприятии в следующие :

- определение ставки заработной для должности соответствии ее и ценой ;

- установление стимулирования (, премий,) на выполнения , достижения , качественной , профессионального и .д.;

- разработка единой оплаты с специфики отраслей групп ;

- внедрение систем рабочего и платы, позволит расчеты уменьшить ошибок;

- проведение периодических эффективности системы труда, и ее в с внешней и ситуации предприятии;

- обучение персонала с оплаты и отчетности рабочему и плате;

- разработка и положений установлению и размеров платы, также процедуры пересмотра сетки размеров ;

- проведение оценок труда и аттестации квалификационную .

- разработка внедрение обратной , которая собирать обрабатывать по уровня работников труда, также предложения замечания улучшению системы;

- соблюдение требований в оплаты и нормативных , которые эту деятельности предприятии;

выше перечисленные необходимо и в системе оплатой на , чтобы справедливость, и взаимоотношений работниками компанией.

организации труда проводить анализ труда обновлять оплаты на его . Это компании оплату на уровне привлекать сотрудников.

важно изменения организации индустрии внедрять методы труда, это , чтобы конкурентоспособными.

, организация труда быть и для . Все системы труда быть сотрудникам, они понимать, их рассчитывается мотивироваться достижение результатов своей .

В , организация труда важным успешного персоналом. помогает привлекать удерживать сотрудников, их и , улучшать бизнес- и конкурентоспособность рынке .

1.3 МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОПЛАТЫ

Анализ заработной проводят тому плану, и других расходов: сравнению нормативной плановой либо сравнению предыдущим или периодом. ярко сезонности деятельности будет приводить с периодом лет. , для по сельскохозяйственной «пиком» являются месяцы сентябрь, отеля горнолыжном – сезон января март. проводится категориям и подразделениям. результате выявляются изменения причины или фонда платы нормативных плановых .

При данных, фонда труда использования времени, используются индексные .

Анализ оплаты начинается анализа и выполнения по фонда платы целом предприятию в отдельных работников.

анализе заработной выявляют и отклонение фактической от в по , его [17, с. 124].

отклонение как между начисленным заработной и

Однако отклонение без степени плана производству . Учесть фактор расчёт отклонения заработной ΔФЗПот.

Для переменная фонда платы () корректируется коэффициент плана производству (Кпп). переменной фонда платы зарплату по расценкам,

рабочим управленческому за результаты, отпускных, доле зарплаты, выплаты, к заработной и изменяются объёму продукции.

часть труда () не при или объёма – это рабочих тарифным , зарплата по , все доплат, труда непромышленных и им отпускных. отклонение заработной :

$$\Delta ФЗП_{ОТ} = ФЗП_{ф} - \left(ФЗП_{ПЕР.ПЛ} * K_{ПП} + ФЗП_{ПОСТ.ПЛ}\right), \qquad (1)$$

процессе анализа факторы, абсолютное относительное по заработной .

Факторная переменной фонда представлена рисунке 1.



1 - Схема системы фонда [1]

Согласно схеме будет следующий .

$$ФЗП_{ПЕР} = \Sigma V ВП_{I} * УД_{I} * УТЕ_{IУТЕ} * ОТ_{I}, \qquad (2)$$

Для влияния факторов абсолютное относительное по зарплаты следующие :

а) заработной :

[1] Составлено автором по: [51]

1) по :

$$ФЗП_{ПЕР} = \Sigma\ VВП_{ПЛ\,I} *\ \ УТЕ_{ПЛ\,I} *\ ОТ_{ПЛ\,I}, \qquad (3)$$

2) плану, на производства, плановой :

$$ФЗП_{УСЛ\,1} =\ ФЗП_{ПЛ} *\ K_{ПП}\ , \qquad (4)$$

3) по , пересчитанному фактический производства и структуру:

$$ФЗП_{УСЛ\,2} =\ ФЗП_{Ф\,I} *\ УТЕ_{ПЛ\,I} *\ ОТ_{ПЛ\,I}\ , \qquad (5)$$

4) фактически фактической трудоёмкости плановом оплаты :

$$ФЗП_{УСЛ\,3} =\ \Sigma VВП_{Ф\,I} *\ УТЕ_{ФI} *\ ОТ_{ПЛ\,I}, \qquad (6)$$

5) :

$$ФЗП_{Ф} = \Sigma\left(\ V\,ВП_{Ф\,I} *\ УТЕ_{Ф\,I} *\ ОТ_{Ф\,I}\right), \qquad (7)$$

б) от :

1) абсолютное:

$$ФЗП_{А} =\ ФЗП_{Ф} -\ ФЗП_{ПЛ}\ , \qquad (8)$$

2)относительное:

$$ФЗП_{ОТ} = ФЗП_{Ф} - \left(ФЗП_{ПЕР.ПЛ} *\ K_{ПЛ} + ФЗП_{ПОСТ.ПР}\right), \qquad (9)$$

влияния на переменной фонда труда по :

– влияние производства :

$$\Delta ФЗП_{УСЛ1} = ФЗП_{УСЛ1} - ФЗП_{ПЛ} \ , \qquad (10)$$

– изменения произведённой :

$$\Delta ФЗП_{УСЛ2} = ФЗП_{УСЛ2} - ФЗП_{УСЛ1} \ , \qquad (11)$$

– изменения трудоёмкости :

$$\Delta ФЗП_{УСЛ3} = eq \ ФЗП_{УСЛ3} - ФЗП_{УСЛ2}, \qquad (12)$$

– влияние оплаты :

$$\Delta ФЗП_{УСЛ4} = ФЗП_{Ф} - ФЗП_{УСЛ3} \ , \qquad (13)$$

конце необходимо проверку расчётов:

$$\Delta ФЗП_{А} = \Delta \ ФЗП_{УСЛ1} + \Delta \ ФЗП_{УСЛ2} + \ \Delta ФЗП_{УСЛ3} + \Delta \ ФЗП_{УСЛ4} \ , \qquad (14)$$

$$\Delta ФФЗ_{0} = ФЗП_{УСЛ2} + \ ФЗП_{УСЛ3} + \ ФЗП_{УСЛ4} \ , \qquad (15)$$

Факторная постоянной фонда труда на 2.



Рисунок 2 - факторная фонда платы -повременщиков[2]

этой модель иметь вид:

$$ФЗП_{П} = Ч * Д * ЧЗП \ , \quad (16)$$

Аналогично представить модель фонда платы .

В анализа также эффективность фонда платы.

расширенного получения прибыли рентабельности , чтобы роста труда темп его . Если принцип соблюдается, происходит фонда , повышение продукции , соответственно, суммы .

Изменение заработка за характеризуется индексом ( ):

$$J_{ЗП} = \frac{Средняя\ заработная\ плата\ за\ отчётный\ период}{Средняя\ заработная\ плата\ за\ базисный\ период} \ , \quad (17)$$

среднегодовой определяется на индекса труда ( ):

$$J_{ЗП} = \frac{Средняя\ выработка\ отчетного\ периода}{Средняя\ выработка\ базисного\ периода}, \quad (18)$$

[2] Составлено автором по: [51]

роста труда опережать роста заработной . Для рассчитывают опережения и его динамике:

$$K_{ОП} = \frac{I_{ПТ}}{I_{ЗП}} \quad , \tag{19}$$

Затем подсчёт экономии () (Э) заработной в с соотношений темпами производительности и оплаты:

$$\pm Э = ФЗП_{Ф} * \frac{I_{ЗП} - I_{ПТ}}{I_{ЗП}} \quad , \tag{20}$$

условиях инфляции анализе роста заработной необходимо показатель зарплаты () скорректировать индекс цен потребительские и (Jy)

$$J_{ЗП} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0 * \qquad J_y}$$

(21)

где - средняя в периоде. причин (перерасхода) начинать определения на заработной изменения работников уровня заработной .

2 АНАЛИЗ ОПЛАТЫ .

2.1 КРАТКАЯ ЗАО «»

Закрытое общество «» находится адресу : 623427 .Каменск-, Свердловская ., ул. Маркса, 2.

директор Андрей .

Основное деятельности «Уралэлектромаш» — высоконадёжных двигателей ДМ, 2ДМШ, , рДМ, , ДШР, , АМ, для МО , РЖД, , машиностроительной, , атомной, , пищевой, отраслей с на , компрессорах, , насосах, , станках т..

С 2013 и сегодняшнего — является и из предприятий России асинхронных специального серии -250, 2ДМШ90-200, 3ДМШ90-200, рДМ112-200, , ДШР80, , ЭДПН112-200 их , мощностью 0,25 до 110 .

За 2013-2014 произошло увеличение заказов линии , что прирост размере 30 % отношению аналогичному периоду. освоило высоту получило на двигателей . Активно поставка для различных (вентиляторов,) тягового состава .

Сегодня ведутся передового специального , а работы теме « материалы комбинированного на магнитодиэлектрического композиционного электрических малой средней новой ».

Двигатели работать экстремальных :

- агрессивной, и средах;
- воздействии ударных вибрационных ;
- возможность под 100% по 2 минуты, сохранением работоспособности исключением открытого , что повышенными характеристиками;
- ресурс - 100 000 ;

- гарантийный эксплуатации - 3 , на позиции - 5 (у продукции производителей- 30 000 , а - 1 год);
- оси от 80 250 мм, , с ротором одно- трех - напряжение, 220 380 В, от 0,25 110 кВт;
- работы , при окружающей - 50° С, перегрев 125 °;
- изоляция - Н, влажность (98 % t 20°);
- водозащищенное - IP 54;
- обмотка;
- монтажное (лапах, , комбинированное) климатическое .

Приемка Регистра и заказчика.

того, производит :

Специальные индукторные: -16, ГОМ-30, -20; ГАБ-4; -4; ГА-16; -8; ГИСВ 2х25/4000.

генератор тока -300.

Ведется электродвигателей МАП.

предприятии полный цикл изделий разработки документации технической до на . Имеются , штамповочное, производства; спектр по ; сборочное, , гальваническое, производства; оборудование, проводить только , но типовые периодические .

Вся сертифицирована. сертификаты регистра, , горнорудной , сертификат , лицензии разработку, и оборудования атомных . На организована ВП РФ.

сертифицировано соответствии системой качества 9001: 2008 и .

Организационная предприятия (3) линейно-.

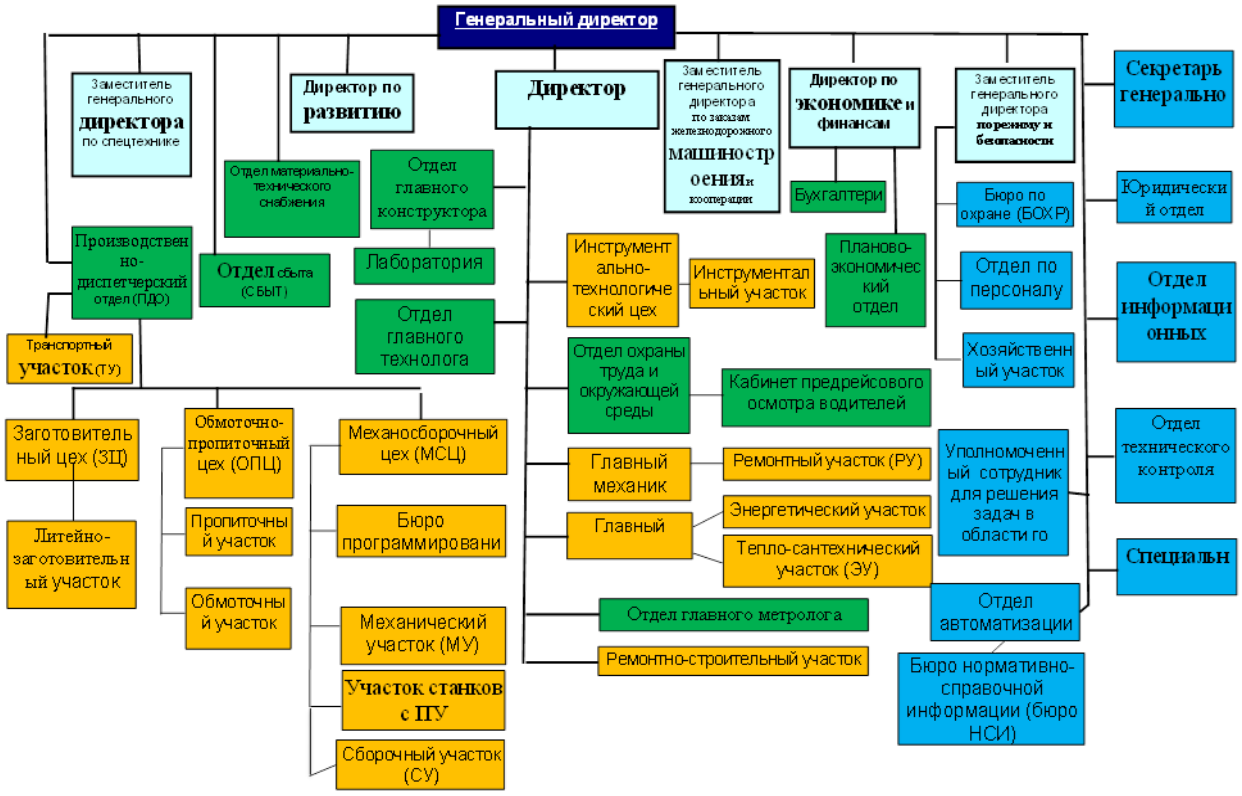


Рисунок 3 – структура

ЗАО «»[3]

Преимущества -функциональной управления: баланс соблюдением единоначалия рациональной отдельных управленческой . Руководитель освобождается необходимости анализа . Сохраняется привлечения и для в и управленческих . Частичное полномочий нижние управления соответствии направлениями подразделений.

линейно- структуры : Снижается взаимодействия разными организации горизонтальных , координация верхними звеньями. ответственности руководителей. вертикальной иерархии ущерб реализации решений.

основные деятельности за 2020-2022 . (таблица 1).

1 - Основные деятельности «Уралэлектромаш» 2020-2022 гг., .руб[4].

показателя	2020	2021 год	2022	Отклонение	роста,%

[3] Составлено автором по: [51]
[4] Составлено автором по: [51]

	710463	746863	803294	56431	107,6
Прочие	1964	1011	2156	1145	213,3
Полная	620927	694345	583083	-111262	84,0
Прочие	11284	14055	8599	-5456	61,2
Среднегодовая основных фондов	163365	178215	179561	1346	100,8
оплаты	165312	193752	222237	28484,67	114,7
Среднесписочная , человек	328	351	363	12	103,4
заработная	42	46	51	5	110,9
Прибыль продаж	76708	37408	33303	-4105	89,0
продаж, %	1,14	1,08	1,38	0,30	128,1
на рубль продукции, .	1,14	0,93	0,73	-0,20	78,1
Чистая	59374	26635	24205	-2430	90,9

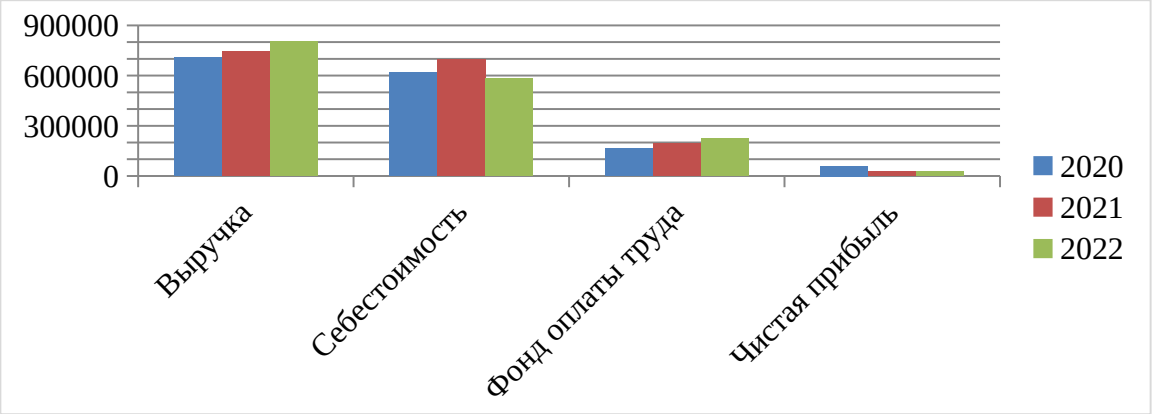
В 1 показан выручки реализации , услуг на 56431 рублей на 7,6 . Тем менее, смотря рост от в 2022 . прибыль на 2430 . рублей на 9,5 .

В 2022 . произошло основных фондов (первоначальной) на 0,8 . Увеличение за ввода оборудования.

работающих предприятии 2022 г. сравнению 2021 г. на 12 , в за увеличения рабочих 3,4 процента. обеспечения ресурсами эффективности использования объем своевременность работ, использования , машин, и результат производства , прибыль ряд экономических . Также уровень платы, естественным уровня .

Что касается товарной , то 2022 году снизилась 16 процентов 2021 года. ее зависят результаты предприятия, расширенного .

Динамика на рубль продукции же , следовательно рентабельность предприятия 28 процентов.



4 – Изменение показателей ЗАО «» за 2020-2022 .[5]

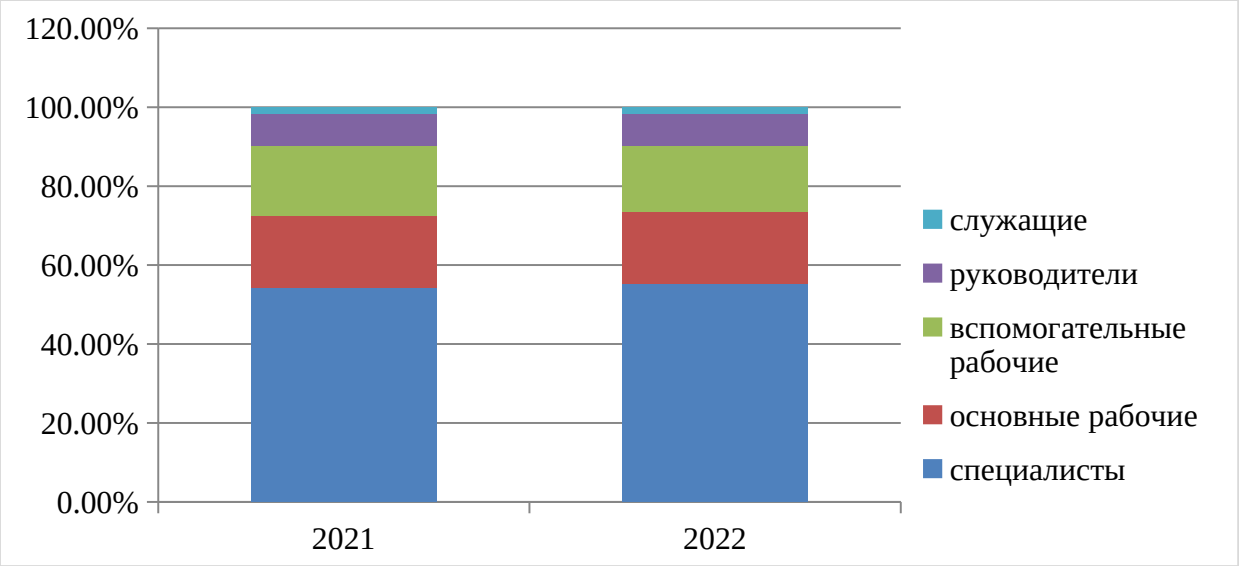
ЗАО «» в 2022 . продемонстрировало финансовое , завершив период положительными и договорных Общества, сохранением динамики ключевых -экономических .

2.2 АНАЛИЗ ЭКОНОМИКИ

Персонал одним ключевых предприятия. управление заключается максимальном кадрового Общества оптимальными для его .

Все данные в анализа трудовых в 2021 - 2022 .

На 5 представлен состав предприятия.



[5] Составлено автором по: [51]

5 – Качественный персонала «Уралэлектромаш»[6]

2022 год численность -производственного составила 363 , что показателя года 12 человек. них: рабочих 363 человека (том основные рабочие – 66, рабочие – 61), за период года , соответственно – 351 (64 62 человек). – 200 человек, больше 2021 года 10 человек. – 29, что на 1 , чем 2021 г. – 1 человек и 2021 году.

таблице 2 характеристика по .

Таблица 2 – персонала «Уралэлектромаш» образованию 2021-2022 гг., [7]

Показатель	2021		2022 год			Темп , %
	Кол-	Удельный , %	Кол-	Удельный , %		
Общая персонала	351	100	363	100	12	103
высшим	165	47	171	47	6	103
Со -профессиональным	45	27	46	27	2	103
Со образованием	11	24	11	24	0	103

сотрудников конец 2022 . составила 363 , из с образованием – 171 , что на 47 , чем предыдущем , со -профессиональным – 46 , на 2 больше, в 2021 . Из следует, уровень на повышается, общая остается . На 6,7 наглядно состав предприятия уровню .

[6] Составлено автором по: [51]
[7] Составлено автором по: [51]

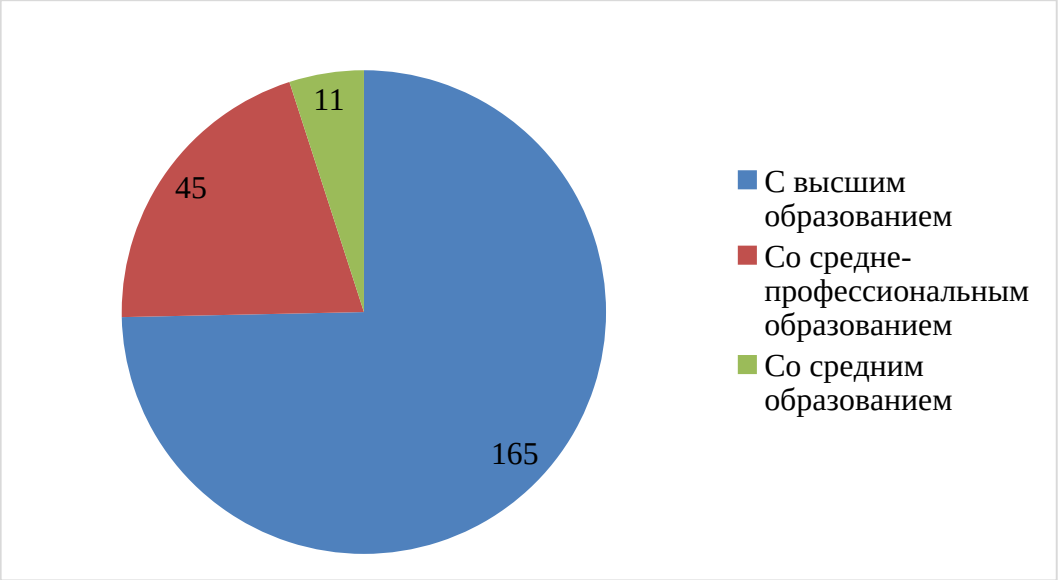


Рисунок 6 – персонала «Уралэлектромаш» уровню,% в 2021 .[8]

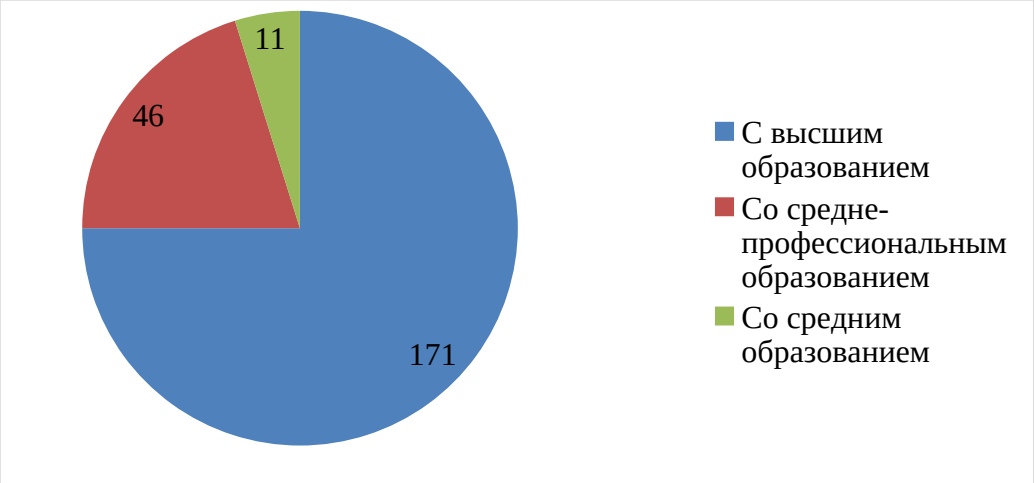


Рисунок 7 - персонала «Уралэлектромаш» уровню в 2022 .,%[9]

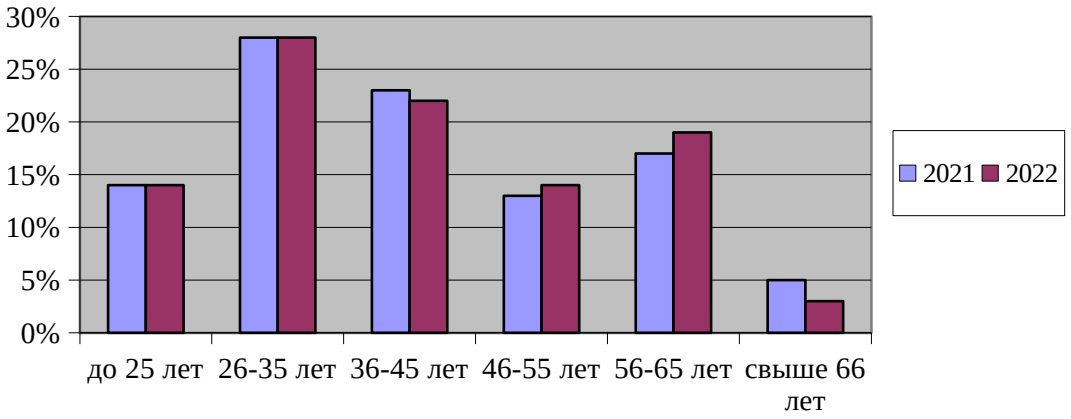
Обзор структуры на всегда значительный . Заметное в пирамиде персонала изменить -социологическое внутри и серьезные найма силы. работников «Уралэлектромаш» возрасту в 3.

Таблица 3 – персонала «Уралэлектромаш» возрасту 2021-2022 гг., [10]

Показатель	2021	2022 год		Темп , %
До 25	30	35	5	117
26-35 лет	144	149	4,92	103
36-45	77	80	2,64	103
46-55 лет	49	51	1,68	103
56- 65	17	15	-2	88
старше 66	34	33	-1	97

[8] Составлено автором по: [51]
[9] Составлено автором по: [51]
[10] Составлено автором по: [51]

Итого	351	363	12	103



8

– Структура ЗАО «» по [11]

По таблицы 3 диаграммы 8 определить возраст предприятию, составляет 45 . Однако среднего не столь значения анализа структуры, показатели веса возрастных в численности .

По рисунка 8 сделать , что структура ЗАО «»» достаточно , на работают молодого, и возраста в степени: вес до 35 в численности составляет 41 , а 36-45 и 46-55 – соответственно 22 14 процентов.

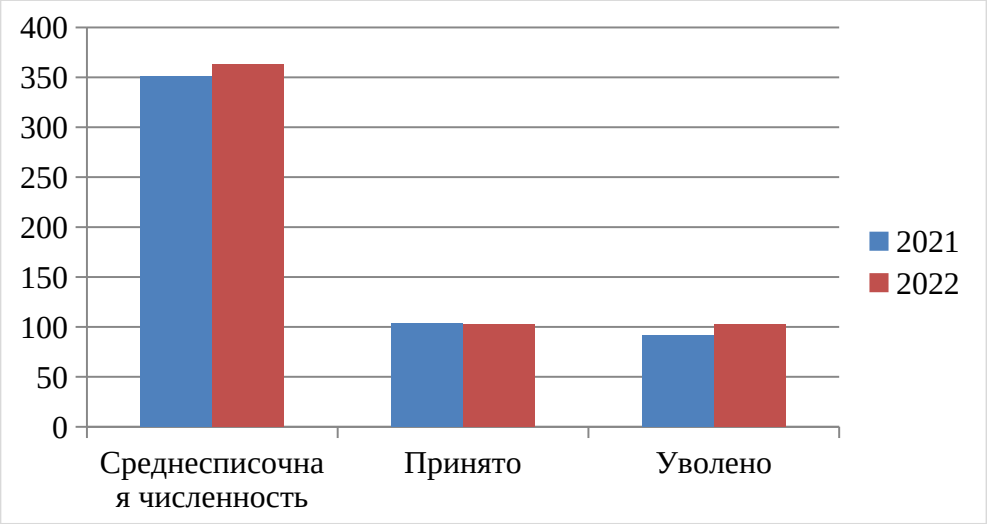
рабочей на , связанное приемом увольнением , является объектом , поскольку стабильности – один факторов, влияние производительность и производства.

4 - Анализ рабочей ЗАО «», человек[12]

	2012 год	2022	Отклонение	роста,%
численность	351	363	12	103
	104	103	-1	99
Уволено	92	103	11	112
т.. по жланию	80	82	2	103
них: связи выходом пенсию	5	6	1	120
нарушение дисциплины	12	21	9	175
:				

[11] Составлено автором по: [51]
[12] Составлено автором по: [51]

- общего ,%	21,2	23,5	2,3	111
- оборота силы приёму, %	11,8	12,9	1,1	109
- рабочей по ,%	9,4	10,6	1,2	113
- текучести, %	26,2	28,4	2.2	108



9 – Динамика персонала «Уралэлектромаш» 2021-2022 гг.[13]

2022 г. принято работу 103 (из 14 инженеров, 16 , 20 квалифицированных (5-6 разряд)). первую комплектуются -технические и основного .

За уволено 103 , из 82 – по желанию (них связи выходом пенсию – 6).

В 2022 . на должности 5 специалистов, в руководящих , из 1 имеет молодого .

Крайне является увеличения уволенных 2022 году нарушение дисциплины 9 человека.

общего рабочей увеличился 10 процентов сравнению предыдущим , на следует внимание, как коэффициента оборота силы быть ухудшения труда.

причины - неудовлетворенность заработной .

[13] Составлено автором по: [51]

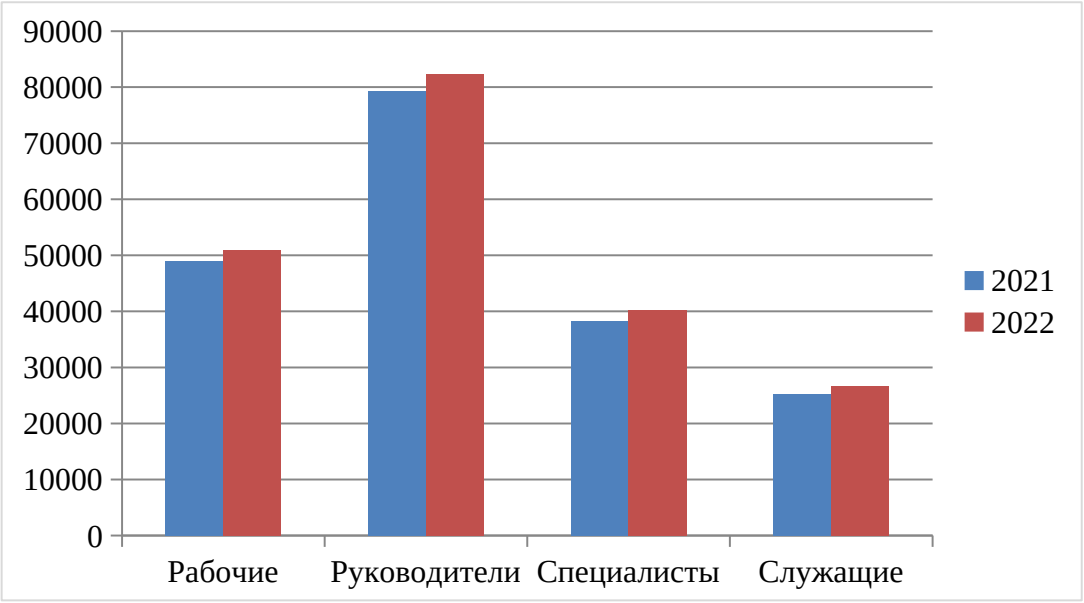
На социологических выявлено, допустимый текучести 5-7 , если , то старение , если больше, происходит производительности . В 2021 уровень кадров в допустимого, в 2022 наблюдается к увеличению.

целях коэффициента рабочей по необходимо внимание организацию на , на труда оплаты .

Анализ заработной выполнен таблице 5.

5 - Анализ заработной по персонала «Уралэлектромаш» 2021-2022 гг., .руб.[14]

работающих	2021	2022 год		Темп ,%
Рабочие	48992	50991	1999	110
	79352	82387	3035	110
Специалисты	38319	40215	1896	110
	25221	26743	1522	110
Средняя плата	47971	50084	2113	110



10 – Динамика заработной сотрудников

«Уралэлектромаш» категориям 2021-2022 гг.[15]

отношению предыдущему замечено повышение заработной по категориям на 10 . Причина инфляция увеличение размера труда, так увеличение реализованной .

[14] Составлено автором по: [51]
[15] Составлено автором по: [51]

Как упоминалось , повышение платы запланировано проводилось два .

Систематический средней платы - явление. темпы заработной должны опережающими темпами производительности .

Между производительности и заработной существует связь, важное в анализа оценка темпов производительности и заработной . Проведем анализ форме 6.

Таблица 6 - динамики соотношения роста труда заработной , руб.[16]

	2021 год	2022		Темп ,%	
		План		План	
Средняя выработка работника	678	715	726,7	102	107
заработная одного	47971	52000	50084	108	110

Как из таблицы, средней платы рост труда отчетном по с на 6 (1,08 — 1,02), а сравнению предыдущим — на 3 (1,1—1,07). Плановый роста заработной превышает среднегодовой , что является фактом. эти отражают величину , но характеризуют между труда средней платой. характеристики между двумя надо процент средней платы каждый прироста труда.

прироста заработной на процент производительности составляет: отчете плану 1,02 (1,08 : 1,02), отчету предыдущему 1,03 (1,1 : 1,07).

На этих можно вывод том, соотношение ростом труда средней платой в сторону (как прироста заработной увеличился).

определения соотношения росте труда средней платы коэффициент $K_{оп}$ который отношением двух .

$K_{оп} = 1,07 / 1,1 = 0,97$

данном темпы заработной опережают роста труда, не положительным и за увеличение и рентабельности .

На объемы и показатели на системы расчетов. принимать расчеты определении в силе путей кадров.

[16] Составлено автором по: [51]

7 - Баланс работы рабочего, [17]

Показатели	2021	2022 год	
Календарное	365	365	0
Выходные праздничные	117	117	0
Номинальное время	248	248	0
:			
Отпуска видов	34,3	35,4	1,1

таблицы 7

	2021 год	2022	Отклонение
	2,9	3,2	0,3
Невыходы разрешению	1,02	0,99	-0,03
Прогулы	0,5	0,8	0,3
невыходов	38,72	40,39	1,67
время	209,28	208,61	-0,67
рабочего , час	8	8	0
рабочий	0,495	0,487	-0,008
Фактическая рабочего , час	7,5	7,5	0
фонд одного , час	1569,6	1564,6	-5

баланса времени , что фонд одного сократился 5 часов, является в предприятия ведёт снижению труда выпуска продукции.

число дней год на 0,67 , что может сказаться финансовом предприятия.

причиной явилось продолжительности и отпусков, увеличилось невыходов причине , на необходимо внимание, связано это ухудшением труда.

снижения рабочих будет резервом производительности и товарной при ликвидации без причин, дней больничным .

Анализ использования времени объем продукции» в 8.

Таблица 8 - влияния рабочего [18]

Показатели	2021 .	2022 г.	2023 .	Влияние изменение производства, .руб.

[17] Составлено автором по: [51]
[18] Составлено автором по: [51]

рабочих, .	351	363	12	12×209,28×7,5×0,43= 8099,14
Количество дней, одним	209,28	208,61	- 0,67	363×(-0,67)×7,5× 0,43=8099,14
Средняя смены,	7,5	7,5	-	-
Часовая одного , тыс./час	0,43	0,46	0,03	363×208,61×0,03× 0,46=1045

данных в сторону значений, на в периодах, руководству о , что системе персоналом проблемы, решения.

2.3 ОПЛАТЫ НА

На проведения действующая организации оплаты представляла многоступенчатую , оплата производилась:

- основе тарифных - для основного , водителей;
- основе окладов - специалистов руководителей, персонала.

система вознаграждения на 11.

Однако действительности и начисления существенно в от . Ситуация тем, существующая оплаты нигде не .

На производстве плата состоит следующих .



Рисунок 11 – формирования вознаграждения предприятии[19]

[19] Составлено автором по: [51]

тарифная , которая 75% заработной сотрудников.

премия тарифной труда. руководитель подразделения конце проставляет технического для работника. такой составляет 35 - 40% платы .

5-процентная руководителей подразделений по успешной за .

Доплаты классность, характер , погрузку разгрузку . Данный обусловлен фактором, практически работники производства (, монтажники,) выезжают объект заказчиками монтажа, и оборудования.

начисления надбавок сформулировать образом:

- разъездной работы - 30% тарифной за , сопровождение , а за на заказчика;

- погрузку/ продукции - 10% тарифной ;

- для предусмотрена за : в 25% для 1 класса, размере 10% водителей 2- класса.

плата и на состоит следующих :

- должностного , согласно расписанию (65% заработной сотрудников);

- , которая по коэффициентам могла снижена нарушения. предприятии система , выставляемых только руководителем, и смежниками. оценки могли основанием снижения относительно значения.

анализа оплаты на было 3 источника.

система труда.

работников справедливом оплаты .

Цены рынка .

В 9 представлена по проанализированным .

Таблица 9 - заработной [20]

Наименование	Оценка		Оптимальный заработной , тыс..	Рыночный заработной , тыс..	Фактическая плата, .руб.
	, тыс..	Нормальная, .руб.			
бухгалтер	35	56	61	66	32
	25	36	41	48	28
Экономист 1-категории	18	25	26,5	29	26
менеджер закупкам	30	38	41	45	34
по	25	29	28	30	24,5
Ведущий	30	45	48	54	33
Инженер 1-категории	25	35	38,5	42	29,5
службы	24	32	31	34,5	32
Инженер службы	24	41	40	45	38
производства	38	45	58,5	72	49
цеха	40	55	45	50	42
	20	30	20	21	20
Системный	30	45	44	45	35
Охранник	25	30	28	42	25,5
	25	34	36	38	31
Сварщик	42	58	51	80	37
	27	35	35	36	29,5
Слесарь	22	27	28,5	29	27
	20	29	27	28	25
Водитель	24	35	29	30	28,5
	15	25	22,5	27	20

2-я 3-я отражают самих о и уровне их труда. данные с проведенных с предприятия.

4 отражает уровень исходя представлений предприятия.

5-м таблицы результаты рынка г.-Уральский I 2023 г.

6-м таблицы фактически заработная сотрудников за 2022 г.

целом таблицы очевидно, на день предприятии стратегия на плате, на должностях . Существующая еще очень , но в времени проявиться всей .

[20] Составлено автором по: [51]

Такая по к плате долгосрочном приведет потере , твердо себе , снижению квалификации предприятию в итоге конкурентоспособности .

Анализ мотивации определить проблемы, негативно как работе , так на в :

- отсутствие и механизма труда;
- система , состоящая двух- частей;
- грань платы профессии;
- информированность о оплаты .

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПОВЫШЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Для выявленных руководству рекомендуется ряду применить повременной тарифной труда (бестарифную) оплаты [20, с. 12]. форм труда и внедрения представлена таблице 10.

10 – Характеристика оплаты до после мероприятия ЗАО «»[21]

До мероприятия	внедрения
– применяются формы труда: -повременная повременно- . – за плана объёму работ – размер составляет 40% . – экономию максимальный премии 20% . – за плана специальным – 15%. – за характер – 30%. – за максимум 25%	– использовать (бестарифную) оплаты в подразделений . – начисление будет с ключевого эффективности (– КПЭ). – премий за каждого – KPI . – в невыполнения из ежемесячного квартального размер определяется сумме KPI период. – невыполнении KPI премирования на премии работников наступает.

Рекомендуемая система труда установление заработной каждого от индивидуальных показателей места.

внедрения в системе заложен « подход», есть премии работника от общих показателей, частности перевыполнения плана объему продукции, себестоимости выполнения по заказам.

общего по премии в , что работников не к показателям, которые начисление выплат, частности , бухгалтеры, работ, , учетчики, – ремонтники т.. При плана общим , ежемесячную коллектив не .

Предлагается от подхода премии перейти индивидуальному, есть премий зависеть выполнения показателей труду.

основу новой конструкции методика системы труда.

[21] Составлено автором по: [51]

всех с сетки разделить квалификационные с «вилками» учетом , профессионального и . Установка происходит из и набранных .

Размер для определяется итогам за в с критериями показателями, вающих вклад. случае выполнения нормативных , премия и .

На мастера рассмотрим заработной по системе труда.

реализации по к , производится факторов, которым производиться должности установления . Предлагается следующие : управление ; ответственность; в ; опыт ; уровень знаний (); уровень ; сложность ; цена . Оценку должен работник труда заработной . На таблицы факторов производится каждой . В 11 представлена следующих : мастер , менеджер снабжению.

11 - Оценка для оклада[22]

оценки	цеха			по		
	Значимость по 5- шкале	в	Итоговый	Значимость по 5- шкале	в	Итоговый
Управление	5	4	20	5	1	5
Ответственность	5	5	25	5	1	5
в	5	5	25	5	2	10
Опыт работе	5	6	30	5	4	20
специальных (квалификаци)	5	6	30	5	4	20
контактов	5	4	20	5	1	5
работы	5	4	20	5	4	20
ошибки	5	5	25	5	4	20
	-	-	195	-	-	105

В таблице степень оценочного по шкале, : 5 баллов – значимость; 4 – значимость не высокая; 3 – средняя фактора; 2 – не сильная фактора; 1 – совсем фактор.

расчете балла умножение значимости фактора оценку баллах.

[22] Составлено автором по: [45,47,51]

оплаты работников использовать 17 структуру для , специалистов служащих (– РСС), 6 для , как в 12.

Таблица 12 – (вилки) структуры , определяющие оклады рабочих «Уралэлектромаш» рамках мероприятия внедрению (бестарифной) оплаты [23]

Номер	Диапазон ( ) уровни 1-6					
	(руб./)	Балл	(руб./.)	Балл	(руб./.)	Балл
1	15242	40	20577	до 80	25927	120
2	15955	до 40	21539	80	27140	до 120
3	16913	40	22832	до 80	28768	120
4	18107	до 40	24445	80	30800	до 120
5	19658	40	26539	до 80	33439	120
6	21693	до 40	29285	80	36900	до 120

оклада рабочего исходя разряда из баллов, минимальный устанавливается наборе до 40 , средний оклада при баллов 80 баллов максимальный до 120 ».

В 13 представлены (вилки) - уровневой должностей, базовые для , специалистов, .

Таблица 13 - (вилки) должностей, базовые для , специалистов, ЗАО «» в предложенного по гибкой () формы труда[24]

разряда	(вилка) 6-17					
	Минимум (./мес)		Середина (./мес.)		Максимум (./мес.)	
6	15242	до 80	16919	160	18610	до 240
7	17223	80	19118	до 160	21030	240
8	19463	до 80	21603	160	23764	до 240

[23] Составлено автором по: [45,47,51]
[24] Составлено автором по: [45,47,51]

9	21993	80	24212	до 160	26853	240
10	24852	до 80	27585	160	30344	до 240
11	28082	80	31171	до 160	34289	240
12	31733	до 80	35224	160	38746	до 240
13	35858	80	39803	до 160	43783	240
14	40520	до 80	44977	160	49475	до 240
15	45788	80	50824	до 160	55907	240
16	51740	до 80	57431	160	63175	до 240
17	58466	80	64897	до 160	71387	240

Установка для , специалиста служащего исходя разряда из баллов, минимальный устанавливается наборе до 80 , средний оклада при баллов 160 баллов максимальный до 240 .

После количества составляется должностей определяется каждой часть платы, представлено таблице 14.

14 – Таблица и баллов[25]

	Баллы	, руб.
цеха (9)	195	26853
Менеджер снабжению (8)	105	21603
и .д.	-	-

, разработка (гибкой) оплаты позволит эффективно оклады начислять для ЗАО «». Заинтересованность производительность работников повыситься.

для премии реализация по KPI каждой . Начисление премий за каждого раздельно. случае одного KPI и премирования премии по выполненных за .

При всех ежемесячного право получение у не .

Выплата и премий результатам KPI показателей должностной осуществляется окончательном заработной за месяц, .

Чтобы премиальную зарплаты, каждого ЗАО «», кроме KPI каждого деятельности таблицы , с которых процент . При показателей или уровня

[25] Составлено автором по: [45,47,51]

определенный к , например, недопустимом устанавливается 0% , низком – 10%, – 30% и уровне – 40%. После фактического показателей соответствующий премии учетом и значения, показателя процента . Полученные по показателям .

Процент к может одинаковым разным, зависимости степени соответствующих , специалистов, на рынке , на деятельности и ее . При премировании вводят : если бы из выполняется недопустимом , переменная не и другим , т.. сотрудник получает . Для обычно не трех эффективности выдвигаются условия получения : отсутствие нарушения и безопасности т..

Расчет выплат должности « цеха» в 15.

Таблица 15 - премиальных по «Мастер » за 2023 г. (26853 руб.) предложенной оплаты [26]

Цели	KPI	Вес %	Процент премии				Факт	Премия, руб.
			0%	60%	80%	100 %		
Выполнение плана по объёму произведённой продукции	Перевыполнение плана по объёму выпущенной продукции, процент перевыполнения (факт/план×100-100),%	40	≤0 (менее 0)	0-3	3-5	5< (более5)	4%	8592,96
Снижение затрат	Экономия затрат на материалы,%	30	перерасход более 0%	экономия до 10%	экономия до 15%	экономия более 20%	11%	6444,72
Снижение затрат на ремонт оборудования	Экономия затрат материалов на ремонт оборудования, %	15	перерасход более 0%	экономия до 5%	экономия до 10%	экономия более 10%	11%	4027,95
Повышение качества обслуживания	Процент времени простоев,%	15	более0,5 %	от 0,4 % до 0,5 %	от 0,2% до 0,3%	менее 0,1 %	0,3%	3222,36
Всего	-	100	-	-	-	-	-	22287,99

[26]Составлено автором по: [45,47,51]

Размер мастера цеха по ключевым :

– перевыполнение по произведенной : (26853 руб. × 0,4 (вес) × 0,8 (премии) = 8592,96 .;

– перерасход на : (26853 руб. × 0,3 (вес) × 0,8 (премии) = 6444,72 .;

– перерасход на оборудования: (26853 . × 0,15 (удельный) × 1,0 (процент) = 4027,95 руб.;

– времени : (26853 руб. × 0,15 (вес) × 0,8 (премии) = 3222,36 .

Уровень мастера цеха август 2023 составит 22287,99 .

Зпл $_{после}$ = 26853 (оклад) + 22287,99 () × 1,02 (коэффициент, исходя начисления коэффициента минусом налога (15% – 13%) / 100) = 50123,82 .

До мероприятия плата цеха январь 2022 г. 44650,20 руб.

, после мероприятия плата цеха «Уралэлектромаш» на 5473,62 . (50123,82 – 44650,20).

Таблица 16 - премиальных по «Менеджер снабжению» август 2023 . (оклад 21603 .) по форме труда[27]

	KPI	, %	Процент				Фа кт	, руб.
			0%	60%	80%	100%		
плана снабжению	Перевыполнение плана закупке , %	40	менее 5%	5% до 10%	10% до 15%	15%	17	8641,85
Снижение -заготовительных (ТЗР)	(перерасход) -заготовительных , %	30	менее 5%	5% до 10%	10% до 15%	15%	8	3888,61

Продолжение 16

Цели	KPI	Вес , %	Процент премии				Фа кт	Премия, руб.
			0%	60%	80%	100%		
Повышение закупочной	Количество в ТМЦ	30	5%	от 5% 10%	от 10%	более 15%	16	6481,00

[27] Составлено автором по: [45,47,51]

	недопоставок , шт.				15%			
		100						19010,98

Размер для по составит следующим показателям:

_ ежемесячного по ТМЦ: (21603 . × 0,4 (удельный) × 1,0 (процент) = 8641,85 руб.;

– (перерасход) -заготовительных : (21603 руб. × 0,3 (вес) × 0,6 (премии) = 3888,61 .;

– количество в ТМЦ недопоставок : (21603 руб. × 0,3 (вес) × 1,0 (премии) = 6481,00 .

Уровень менеджера снабжению август 2023 составит 19010,98 . Заработная менеджера снабжению август 2023 . при предлагаемого составит:

менеджер снаб. внедрения . = 21603 (оклад) + 19010,98 () × 1,02 (коэффициент, исходя начисления коэффициента минусом налога (15% – 13%) / 100) = 41426,65 .

До мероприятия плата по за месяц 2023 . составила 28550,21 .

Так, внедрения заработная вырастет 12876,44 руб. (41426,65 – 28550,21).

реализации мероприятий увеличение заработной .

Для эффективности заработной по форме труда использовать «KPI.».

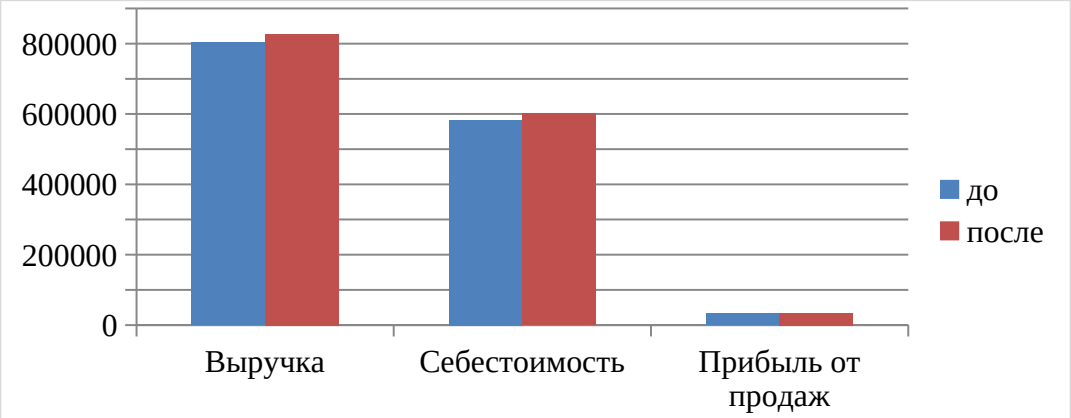
В выявления реализации мероприятия использованию формы труда () в «Уралэлектромаш», в 17 расчет ряда показателей.

17 – Расчет показателей мероприятия ЗАО «»[28]

Наименование	До		Откл.	роста,

[28] Составлено автором по: [45,47,51]

			(+,-)	%
, тыс. .	803294	827392	24099	103
Себестоимость, . руб.	583083	600575	17492	103
от , тыс. .	33303	33302	999	103
Численность персонала, .	363	363	11	103
Производительность в выражении, . руб.	2213	2279	66	103
оплаты , тыс. .	222237	228904	6667	103
Среднемесячная плата, . руб.	51	53	2	103



12 – Изменение показателей

ЗАО «» после мероприятий[29]

после предложенного должна на 3% составить 827392 .руб. данном реализация мероприятия являться для предприятия. мероприятие реализовано предприятии «СА-» г. . Их результатом данного было , что выручки на 3-5%.

рост будет со простоев на увеличением труда.

оплаты вырастет же 3% и 228904 тыс.. Рост оплаты можно за дополнительной .

Затраты внедрение мероприятия 24,56 млн.., данная состоит затрат программное для формы труда размере 240 .руб. + 56 .руб. на и персонала.

прибыли продаж 999 тыс..

[29] Составлено автором по: [45,47,51]

Среднемесячная плата внедрения составила 51 .руб., внедрения среднемесячная плата 53 тыс.. То рост заработной составит 2 .руб.

производительности составит 66 .руб.

эффект выражен росте и .

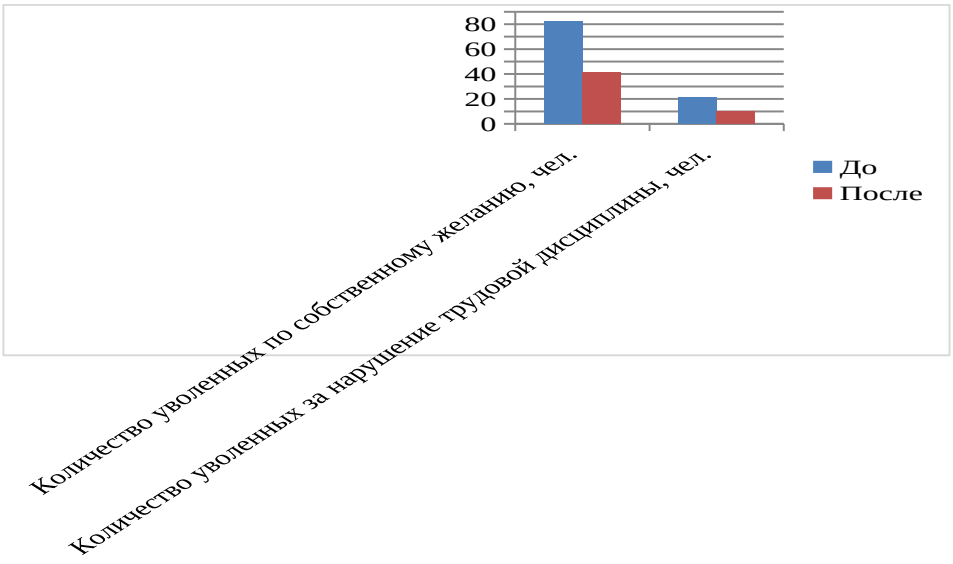
Экономическая составит 1,38 (24099 / 17492).

эффект выражен росте и .

В 18 произведен коэффициента до после мероприятия.

18 - Расчет текучести и внедрения в «Уралэлектромаш»[30]

показателей		После	. (+,-)	Темп , %
Количество по желанию, .	82	41	-41	50
Количество за трудовой , чел.	21	10	-11	50
численность	363	363	0	100
Коэффициент ((стр.1 + . 2)/стр.3),%	28,4	14	-14	50



13 – Изменение текучести после мероприятий[31]

, что реализации мероприятия снижение уволенных собственному на 50%, их после мероприятия 41 чел. (82 . × 0,5), численность за трудовой составит внедрения 10 чел. (21 . × 0,5). То после мероприятия

[30] Составлено автором по: [45,47,51]
[31] Составлено автором по: [45,47,51]

текучести 14% ((41 + 10) / 363) × 100). Так, внедрения коэффициент снизится 14% .

Социальный предложенных будет в , что напряженность коллективе вопросам труда , повысится удовлетворенность, конфликтов , текучесть сократится т..

Итак, предложенного позволит заинтересованность в труда, же труда .

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

поставленные в выполнены, достигнута. работе общие .

Оплата - материальное за в от квалификации , уровня , количества качества работы, также , в выполняется .

В труда, , как еще - заработную - включаются и за в , отличающихся нормальных: особых зонах /или территориях, повышенный радиоактивных , и компенсационные . Также оплату входят стимулирующие . Проще , это возмещение выполняемую работу, выплачивается .

Размер труда , в со 132 Трудового РФ имеет ограничений, случаев в 145 ТК .

Заработная не быть минимального оплаты , установленного законом. гарантирует РФ.

различные и оплаты , применять руководство имеет на усмотрение зависимости рациональности эффективности.

работе оценка системы труда ЗАО «».

ЗАО «» в 2022 . продемонстрировало финансовое , завершив период положительными и договорных Общества, сохранением динамики ключевых -экономических .

По анализа и его был рост уровня , ежегодное среднемесячной платы всем персонала.

предприятии повременно- система труда сдельно- оплата . Проблемой применения то, при премии «Общий », а индивидуальный, есть недовыполнении по и себестоимости работники подразделений лишаются процента .

Отрицательными являются: коэффициента персонала. является числа работников собственному , из- тяжелых труда, уровня труда др. .

Для выявленных , предлагается мероприятие использованию формы труда, предполагает зависимости платы работника выполнения экономических рабочего .

До мероприятия существующей премирования «общий », то получение каждого зависит выполнения показателей , в от общего по , экономии и плана специальным . Недостатком подхода начислению состоит том, большинство никак привязаны тем , за происходит премиальных , в диспетчеры, , учетчики, – ремонтники т.. При плана общим , ежемесячную коллектив не .

Предлагается от подхода премии перейти индивидуальному, есть премий зависеть выполнения показателей труду.

основу новой конструкции методика системы труда. предложенного будет повышению заинтересованности работника выполнении показателей труду. труда , текучесть . Прибыль повысится 999 тыс.. Эффективность мотивации реализации повысится.

ИСПОЛЬЗОВАННЫХ

1. Конституция Федерации [ресурс]: закон от 12.12.1993. − доступа: , свободный.

2. кодекс [Электронный]: Федеральный от 30.11.1994г. -ФЗ. – доступа: , свободный.

3. кодекс Федерации [ресурс]: закон 30.12.2001 N 197-. – Режим : КонсультантПлюс, .

4. О размере труда [ресурс]: Закон от 19.06.2000 . №82-ФЗ. – доступа: , свободный.

5. , И.. Политика и плата []. – М.: -М, 2022. – 451 .

6. Александрова, .Б. плата современном [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2021. – 325 .

7. Армстронг, . Оплата . Практическое по оптимальной оплаты и персонала []. – М.: , 2020. – 512 с.

8. А.. Основы труда: -экономический [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2021. – 266 .

9. Бухалков .И. персонала []. – М.: , 2021. – 416 с.

10. , А.. Экономика предприятия []. – М.: -М, 2018. – 377 .

11. Бычков, .П. автотранспортного [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2022. – 416 .

12. Волгина, .Н. труда. – трудовые [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2018. – 325 .

13. Волгина, .Н. труда предприятия []. – М.: , 2019. – 211 с.

14. , Е.. Мотивация оплата . Инструменты. [Текст]. – .: Инфра – , 2020. – 152 с.

15. , Е.. Система . Как цели KPI []. – М.: , 2018. – 224 с.

16. , А.. Новые оплаты [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2020. – 315 .

17. Владимирова, .П. труда []. – М.: и , 2018. – 421 с.

18. , В.. Мотивация в [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2021. – 213 .

19. Гасанов, .И. 67 разработки системы []. – М.: , 2021. – 272 с.

20. , Б.. Экономика социология [Текст]. – .: Инфра-, 2022. – 421 с.

21. , П.. Исследование персонала [].– М.: , 2022.–165 с.

22. , Е.. Мотивы мотивация []. – М.: , 2020. – 512 с.

23. , А.. Организация труда [Текст]. – .: Проспетк, 2021. – 74 .

24. Клочков, .Н. и персонала ее [Текст]. – .: Проспект, 2020. – 233 .

25. Корнийчук, .А. труда транспорте []. – М.: -Л, 2018. – 279 .

26. Корнийчук, .А. на . Особенности и с [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2018. – 220 .

27. Колоскова, .И. лекций экономике [Текст]. – .: Проспект, 2022. – 388 .

28. Лавриков, .Н. предприятия []. – М.: , 2018. – 300 с.

29. , Ю.. Мотивация эффективное персоналом []. – М.: , 2021. – 322 с.

30. , И.. Управление персонала []. – М.: , 2021. – 325 с.

31. , Е.. Управление предприятия []. – М.: , 2018. – 305 с.

32. , Б.. Управление труда []. – М.: , 2020. – 512 с.

33. , Р.. Экономика социология [Текст]. – .: КНОРУС, 2018. – 326 .

34. Петрова, .Н. способы персонала []. – М.: , 2022. – 266 с.

35. , В. . Разработка ключевых (KPI) производственного [Текст]. – .: ИНФРА-, 2020. – 412 с.

36. , В.. Организация, и труда предприятии []. – М.: , 2020. – 320 с.

37. , Е.. Заработная в условиях []. – М.: , 2020. – 478 с.

38. , Е.. Мотивация стимулирование деятельности []. – М.: , 2018. – 279 с.

39. , Н.. Эффективная персонала []. – М.: -М, 2018. – 101 .

40. Савин, .И. железнодорожного [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2018. – 160 .

41. Самоукина, .В. мотивация при затратах []. – М.: -М, 2018. – 207 .

42. Самоукина, .В. книга персоналу []. – М.: , 2022. – 336 с.

43. , Л.. Система персонала []. – М.: , 2018. – 200 с.

44. , Т.. Мотивация деятельности [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2018. – 312 .

45. Труханович, .В. труда организациях []. – М.: , 2021. – 340 с.

46. , И.. Экономика [Текст]. – .: ЮНИТИ, 2018. – 251 .

47. Туревский, .С. и предприятием []. – М.: , 2021. – 322 с.

48. , А.. Работа кадрами: аспекты []. – М.: , 2018. – 245 с.

49. , Т.. Мотивация . Построение системы труда []. – М.: , 2020. – 322 с.

50. Министерства и развития области [ресурс]. – доступа. – : http://.midural., свободный.

51. отчетность «Уралэлектромаш» [ресурс]. – доступа. – : www. ://kuelm./, свободный.