# Содержание

# Введение--------------------------------------------------------------------------------------------4

# 1 Теоретические основы мотивации и оплаты труда на предприятии----------------6

# 1.1 Мотивация труда на предприятии-------------------------------------------------------------------------6

# 1.2 Факторы и принципы оплаты труда-----------------------------------------------------------------------8

# 1.3 Тарифная система. Формы и системы оплаты труда---------------------------------------------------9

# 2 Расчет заработной платы на предприятии------------------------------------------------13

# 2.1 Расчет заработной платы работника предприятия----------------------------------------------------13

# Заключение----------------------------------------------------------------------------------------15

# Литература-----------------------------------------------------------------------------------------17 Введение

В данной курсовой работе рассматривается мотивация оплаты труда на предприятии. Поиск эффективных способов управления трудом – одна из главных задач предприятия в современных условиях. Действующее законодательство (Трудовой кодекс РФ) предоставляет предпринимателям и администрациям предприятий всех форм собственности широчайшие возможности в регулировании оплаты труда.

 На современном этапе развития экономики становится очевидным, что ни одна система управления не сможет успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации труда, побуждающую каждого конкретного работника работать производительно и качественно для достижения конкретно поставленной цели. Разработка системы мотивации труда, позволяющей в наибольшей степени соединить интересы и потребности работников со стратегическими задачами предприятия, является ключевой задачей кадровой службы. Эффективное управление, высокая отдача от подчиненных невозможны без целенаправленного и умелого воздействия на мотивацию работников, без качественной системы стимулирования труда.

В общем случае под мотивацией понимается процесс воздействия на человека совокупности внутренних и внешних факторов, которые побуждают его к деятельности, определяют границы и формы этой деятельности, задают цели, на достижение которых должна быть направлена эта деятельность.

Основной целью разработки и практического применения систем мотивации труда непосредственно в организациях является возможность внедрения новых принципов управления персоналом. В качестве частных целей внедрения системы мотивации можно назвать следующие:

- привлечение персонала в организацию;

- сохранение работников в организации;

- стимулирование производственного поведения работников, его стремления к достижению наилучших результатов на своем рабочем месте как средства достижения целей, стоящих перед организацией в целом.

При этом способы мотивации можно разделить на несколько групп:

- нормативная мотивация - совокупность мер идейно - психологического воздействия, убеждения, внушения, целенаправленного информирования и т.п.;

- принудительная мотивация - использование власти и угроза наказания в случае невыполнения требований, предъявленных к работнику;

- стимулирование - опосредованное воздействие на поведение работника с помощью стимулов. Под стимулами понимаются любые предметы, действия других людей, обещания, предоставляемые возможности и т.д., которые могут быть предложены работнику в качестве компенсации за его действия.

К настоящему времени прежде всего зарубежными фирмами, но также и российскими предприятиями накоплен значительный опыт в разработке систем мотивации. Но несмотря на наличие значительного количества различных мотивационных систем, выбрать из них единственную и механически внедрить ее принципы на конкретном российском предприятии практически невозможно. Во-первых, ни одна из существующих систем не может считаться идеальной и лишенной недостатков. Во-вторых, зарубежные системы мотивации труда предусматривают только материальные, социально - материальные и карьерные стимулы. Для российских же работников (как это сложилось исторически) в ряде случаев немаловажную роль играют моральные стимулы. И даже в условиях рыночной экономики работники российских предприятий придают моральным стимулам значение не меньшее, чем материальным. Таким образом, проблема разработки эффективных систем мотивации труда, учитывающих особенности российского менталитета, является на сегодняшний день весьма актуальной.

Цель данной работы - исследовать систему мотивации труда персонала на предприятии, а также разработать предложения по ее совершенствованию.

Для достижения поставленной цели требуется решить следующие задачи:

1)мотивация труда на предприятии;

2)факторы и принципы оплаты труда;

3)тарифная система, формы и системы оплаты труда;

4)расчет заработной платы на предприятии.

Предметом исследования является система мотивации труда персонала на предприятии.

В курсовой работе содержится практическая часть, где приводится пример начисления заработной платы работнику предприятия.

# 1. Теоретические основы оплаты труда и стимулирования

В условиях рыночной экономики решение вопросов оплаты труда перенесено из компетенции государственных органов на уровень предприятий. Организация оплаты труда на предприятиях осуществляется на основании разделения функций и работ, нормирования, тарифной системы, форм и систем оплаты труда.

 Предприятиям предоставлены широкие права в области оплаты труда. Руководитель предприятия самостоятельно выбирает формы и системы оплаты труда, устанавливает работникам конкретные тарифные ставки, должностные оклады, сдельные расценки, премии, надбавки и доплаты на условиях, предусмотренных договором.

* 1. Мотивация труда на предприятии

Решающее значение в деле обеспечения стремления работников к повышению результативности своей деятельности имеет создание действенных мотивов. Мотивация труда – это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей. В основе этого процесса лежит использование разнообразных мотивов, среди которых следует выделить материальные, моральные, социально-психологические, духовные, творческие и другие. На мотивацию работников фирмы непосредственное влияние оказывают содержание и условие труда на предприятии, организация труда и его оплаты, возможности продвижения по служебной лестнице и другие.

Выделяют три вида мотивации - прямую, властную (принудительную) и опосредованную (стимулирование). Прямая мотивация представляет собой непосредственное влияние на личность работника и его систему ценностей путем убеждения, внушения, психологического воздействия, агитации, демонстрации примера и др. Властная (принудительная) мотивация базируется на угрозе ухудшения удовлетворения каких-либо потребностей работника при невыполнении им установленных требований. Стимулирование труда как метод формирования мотивов предполагает право выбора работником варианта поведения в соответствии с его интересами. Главными рычагами мотивации являются потребности, стимулы и мотивы. Потребности рассматриваются в теории мотивации как осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Под стимулом обычно подразумевается внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой). В отличие от стимула мотив является внутренней побудительной силой (желание, ориентация).

Выделяют следующие основные формы стимулирования работников предприятия:

1. Заработная плата, характеризующая оценку вклада работника в результаты деятельности предприятия (абсолютная величина и соотношение с уровнем оплаты других работников предприятия). Она должна быть сопоставима с оплатой труда на аналогичных предприятиях отрасли и региона и конкурентоспособна. Надбавки и доплаты выполняют стимулирующие функции, отражают производственные результаты деятельности работника и носят стабильный характер. Премии предназначены для стимулирования работников на достижение какого-то определенного результата и носят изменчивый характер.
2. Социальные выплаты, включающие субсидированное и льготное питание, продажу собственной продукции предприятия работникам со скидкой, оплату расходов на проезд работника к месту работы и обратно, предоставление работникам беспроцентных ссудили ссуд с низким уровнем процента оплату больничных листов сверх определенного уровня, страхование здоровья работников.
3. Нематериальные (не денежные) льготы и привилегии персоналу, в том числе предоставление права на скользящий, гибкий график работы, предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе.
4. Дивиденды по акциям фирмы (участие в акционерном капитале предприятия) и участие в прибылях.
5. Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность, и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост.
6. Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива.
7. Продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.

Современные теории мотивации в значительной степени основаны на результатах психологических исследований и направлены в первую очередь на определение перечня и структуры потребностей людей. Потребности рассматриваются в данном контексте осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию и разделяются на первичные (врожденные) и вторичные (образующиеся в ходе приобретения определенного жизненного опыта). Одна из наиболее распространенных классификаций потребностей – иерархия потребностей по А. Маслоу:

1. Потребность самовыражения – это потребность полностью развить свой творческий потенциал относительно работы, воспитания и образования детей.
2. Потребность в уважении – потребность в престиже, славе, самоуважении.
3. Социальные потребности.
4. Потребность в безопасности (в защите, порядке).
5. Физиологические потребности (пища, тепло, жилье).

Согласно теории А. Маслоу пять приведенных основных типов потребностей людей определяют поведение человека. При этом потребности более высокого уровня не мотивируют его поведение, если хотя бы частично не удовлетворены потребности нижнего уровня.

* 1. Факторы и принципы оплаты труда.

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников фирмы, выполняя воспроизводственную, стимулирующую (мотивирующую), социальную и учетную функцию.

Общий уровень оплаты труда на фирме может зависеть от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной деятельности предприятия;

- кадровой политики предприятия;

- стоимости жизни (потребительской корзины);

- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;

- влияния профсоюзов, конкурентов, государства и других.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынках труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т.е. установление соответствие между мерой труда и мерой потребления.

В основу организации оплаты труда на фирме могут быть положены следующие основные принципы:

1) формы материального вознаграждения должны быть конкурентоспособны относительно форм вознаграждения других организаций;

2) учет размера минимальной оплаты труда, установленной государством;

3) обеспечение социальной защищенности работников организации с помощью государственных и внутрифирменных гарантий труда;

4) дифференциация заработная платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия, обеспечение рациональных соотношений в оплате сложного и простого, умственного и физического труда;

5)систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции;

6) превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

* 1. Тарифная система. Формы и системы оплаты труда.

Организация тарифной системы оплаты труда на фирме состоит из следующих основных элементов:

- формирование фонда оплаты труда

- нормирование труда

- установление тарифной системы

- выбор наиболее рациональных форм и систем заработной платы.

Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера. Нормирование труда дает возможность учитывать качество труда и индивидуальный вклад работника в общие результаты деятельности предприятия. Тарифная система позволяет соизмерять разнообразные конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия, т.е. качество труда. Она состоит из следующих основных элементов.

- тарифная сетка, устанавливающая дифференциацию в оплате труда с учетом разряда работы и отраслевой принадлежности предприятия;

- тарифные ставки, определяющие абсолютный размер оплаты простого труда (1-го разряда) в единицу времени (день, час);

- тарифно-квалифицированные справочники, подразделяющие различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;

- районные коэффициенты к разработанной плате, компенсирующие различия в стоимости жизни в различных природно-климатических условиях (регионах);

- доплаты к тарифным ставкам и надбавки за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, сверхурочные работы, работу в праздничные и выходные дни, вредность, работу во вторую и третью смены и др.

- минимальная оплата труда, предоставляющая лицам, работающим по найму, необходимую социальную защиту и устанавливаемая законодательно.

На большинстве предприятия действуют две основные формы оплаты труда – повременная и сдельная. Повременной формой оплаты труда называется такая форма, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время. Для повременной формы оплаты труда характерны две основные системы заработной платы: простая повременная (учитывается только отработанное время) и повременно-премиальная (в дополнение к простой повременной добавляется премия).

При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

- определения сдельной расценки ( прямая, косвенная, прогрессивная, аккордная, подрядная);

- расчетов с работниками ( индивидуальная и коллективная);

- материального поощрения ( с премиальными выплатами или без них).

При прямой сдельной выплата заработной платы прямо пропорциональна количеству выработанной продукции или выполненной работы. Умножив сдельную расценку на обьем выработки, определяют размер заработной платы.

При косвенно-сдельной системе заработной платы, применяемой, прежде всего, для оплаты труда вспомогательных рабочих. Их заработок зависит от сдельной заработной платы основных работников.

При сдельно-премиальной системе рабочему-сдельщику или бригаде рабочих кроме заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных положением о премировании.

При сдельно-прогрессивной системе изготовленная продукция в пределах установленной нормы оплачивается по обычным расценкам, а сверх этой нормы – по повышенным.

Аккордная система заработной платы предусматривает установление определенного обьема работ и общей величины фонда заработной платы за эти работы.

Дополнительная заработная плата представляет собой выплата за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении и т.д.

В условиях оплаты труда по тарифам и окладам достаточно сложно избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива. В качестве возможного варианта совершенствования организации стимулирования труда, которая нашла применение на многих предприятиях в условиях рыночного хозяйствования. По данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ), или всего предприятия, или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника;

- коэффициента трудового участия (КТУ);

- фактически отработанное время и другие.

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом или структурного подразделения, в котором он работает, и от обьема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Бестарифная система бывает:

* 1. контрактная система оплаты труда – заработок определяется на основе заключения трудового контракта (договора);
	2. рейтинговая система – каждому работнику присваивается рейтинг (стаж, опыт);
	3. паевая система (фиксированный заработок) – общая зарплата работника зависит от количества полученных паев.

Премиальной системы заработной платы заключается в том, что сверх основного заработка, она предполагает и дополнительную оплату – премию. Выплата премии как правило обусловлена достижением дополнительных результатов по сравнению с установленными нормами.

Премия обычно устанавливается в виде заранее определенной части основного заработка. У сдельщиков – это процент к заработку по сдельным расценкам за изготовленную продукцию или выполненную работу, у повременщиков – процент к тарифному заработку за отработанное время.

Любая премиальная система оплаты труда включает в качестве обязательных элементов показатели и условия премирования, размеры и шкалу премирования, круг премируемых работников, источник премирования.

2 Расчет заработной платы на предприятии

2.1 Расчет заработной платы работника предприятия

Рассмотрим расчет заработной платы работника на предприятии.

Работнику установлена часовая тарифная ставка 30 руб. Коллективным договором, действующим на предприятии, установлено, что за работу в вечернюю смену производится доплата в размере 25% часовой тарифной ставки; за работу в ночную смену – 45%. По результатам работы за месяц выплачивается премия – 20%.

В течение месяца работник отработал 168 ч, в том числе:

- 10 ночных смен по 8 ч (всего 80 ч);

- 5 вечерних смен по 8 ч (всего 40 ч);

- 6 дневных смен по 8 ч (всего 48 ч);

Расчет заработной платы

1. Определяем размер оплаты (исходя из часовой тарифной ставки) за месяц по формуле:

ЗП = Кt \*ЧТС, руб.,

где ЗП - заработная плата, руб.;

 Кt – количество отработанного времени, ч;

 ЧТС – часовая тарифная ставка, руб.

ЗП = 30 \* 168 = 5040 руб.

1. Определяем размер доплаты за работу в вечернюю смену:

- размер доплаты за 1 ч работы в вечернюю смену:

30 \* 25% = 7,50 руб.

- размер доплаты за работу в вечернюю смену (40 ч):

7,50 \* 40 = 300 руб.

3. Определяем размер доплаты за работу в ночную смену:

- размер доплаты за 1 ч работы в ночную смену:

30 \* 45% = 13,50 руб.

- размер доплаты за работу в ночную смену (80 ч):

13,50 \* 80 = 1080 руб.

4. Определяем заработную плату за месяц (с премией):

- размер заработной платы без премии

5040 + 300 + 1080 = 6420 руб.

- размер премии

6420 \* 20% = 1284 руб.

- размер заработной платы с премией

6420 + 1284 = 7704 руб.

На данном предприятии применяют следующие основные формы стимулирования работников: - ежемесячные и квартальные выплаты,

 - льготное питание работников предприятия,

- продажа собственной продукции предприятия со скидкой,

- страхование здоровья работников.

На данном предприятии: работник Петров С.А. получил путевку в санаторий «Чувашия» на 7 дней за перевыполнение плана работы на 20%, работник Иванов А.Н. получил почетную грамоту за отличную работу и большой стаж работы свыше 25 лет на данном предприятии, работник Смирнов В.И. получил похвальную грамоту и денежное вознаграждение за участие в конкурсе «Самодеятельности» и занял 1 место.

 Заключение

В курсовой работе содержится как теоретическая так и практическая часть, где рассматривается мотивация оплаты труда на предприятии и приводится пример расчета заработной платы работника предприятия. Из произведенных выше расчетов можно сделать следующие выводы: на данном предприятии выплачивается заработная плата работнику в размере 7704 рублей из них: заработная плата по часовой тарифной ставке составляет 5040руб., за работу в вечернюю смену 300 руб., в ночную смену 1080 руб., премия 1284руб. Также производят стимулирующие надбавки к заработной плате ежемесячные и ежеквартальные выплаты и другие. Эффективная система мотивации труда на данном предприятии побуждает работника работать производительно и качественно для достижения поставленной цели.

Сравнительный анализ мотивационных систем, применяемых на предприятиях многих стран наглядно показал, что каждая в отдельности модель мотивации не имеет адекватных признаков и существенно отличается от других не только по форме, но и по содержанию. И это можно считать вполне закономерным явлением, так как в сущности, не может быть какой-либо единой мотивационной модели, которая могла бы успешно применяться без учета специфики развития

каждого предприятия, а тем более отдельного государства в целом.

Эффективность той или иной мотивационной системы в практической деятельности во многом зависит от органов управления сверху вниз, хотя за последние годы сделаны определенные предпосылки к повышению роли самих предприятий к разработке собственных систем мотивации, которые на конкретном отрезке времени позволяют претворять в жизнь стоящие перед предприятиями цели и задачи в условиях рыночных отношений. В свою очередь функционирование систем мотивации, их разработка преимущественно зависят от работников аппарата управления, от их квалификации, деловых качеств и других качественных характеристик.

В настоящее время добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала, нельзя. Осуществление программ стимулирования труда всегда требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Ведь именно сотрудники являются главным ресурсом любой компании. Эффективность их работы определяет результат деятельности организации. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его

трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Материальное поощрение - это всего лишь внешний стимул по отношению к работе, т. е. внешняя цель. Поэтому многие руководители, не знающие такой закономерности действия стимулов, видят только в материальном вознаграждении мотивирующую силу труда. Материальное вознаграждение будет действовать только тогда как стимул, когда оно будет постоянно увеличиваться. Ученным  доказано, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения человека является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, ее процесс, а не только плата за труд. В интересной работе человек совершенствует свои способности, реализует свой психологический потенциал.

Литература

1.Волков О.И. Экономика предприятия: Курс лекций – М: Инфра-М – М, 2002 – 208 с.

2.Волков О.И. Экономика предприятия: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М: ИНФРА-М, 2005

3.Пелих А.С. Экономика предприятия: учеб. пособие. – М.-Ростов н/Д: Март, 2004

4.Раицкий К.А. Экономика предприятия: Учебник для вузов. – М.: «Маркетинг», 1999. – 693с.

5.Сафронов Н.А. Экономика предприятия. – М: Юристь, 2002 – 608 с.

6.Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Финансы и статистика, 2004. – 304 с.

 7.Трудовой кодекс Российской федерации. 2-е изд. – М.: Ось – 89, 2005

8.Чуев И. Н. Экономика предприятия: Учебник – 4-е изд., перераб. и доп. – М: «Дашков и К», 2007 – 416 с.

9.Шепеленко Г.И. Экономика, организация и планирование производства на предприятиях. – Р-на-Д.: Март издательский центр, 2000

10.Экономика предприятия./Под ред. Е.Л. Кантора. – СПб: Питер, 2002