



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ТРК- ПЕТЕРБУРГ»)

Выполнила
ГОГОЛЕВА ВАЛЕРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА



ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

Цель – проведение анализа и изучение состояния организации оплаты труда работников ООО «ТРК-Петербург», разработка рекомендаций по повышению трудовой мотивации, производительности труда.

Задачи:

1. Рассмотреть элементы и принципы построения системы оплаты труда;
2. Определить возможность совершенствования организации оплаты труда на предприятии;
3. Изучить нормативные, руководящие материалы по вопросам заработной платы.



ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, КАК ФАКТОРА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Оплата труда, как фактор мотивации:

Мотивация – процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Мотивирование – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника.

Мотивационная функция играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, КАК ФАКТОРА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

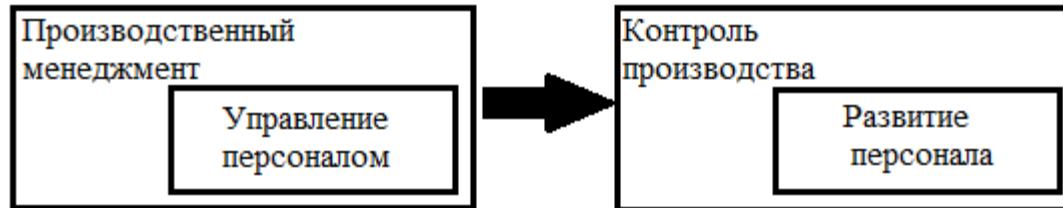
Формы и системы оплаты труда:

Формы оплаты	Основная характеристика	Используемые документы
Повременная	Заработная плата рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки.	Табель учета рабочего времени, Коллективный договор, трудовой договор (контракт).
Повременно-премиальная	Условия коллективного договора устанавливают процентную надбавку.	Табель учета рабочего времени, Коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о премировании.
Сдельная	Заработная плата рассчитывается исходя из установленного размера оплаты.	Сдельные расценки, ставки соответствующей разряду выполняемой работы,
Сдельно-прогрессивная	основные расценки + повышенные сдельные расценки	•Наряд на сдельную работу; •Сдельные расценки
Сдельно-регрессивная	Основные (неизменные) расценки + пониженные сдельные расценки	•Наряд на сдельную работу; •Сдельные расценки
Сдельно-премиальная	Заработная плата работника складывается из заработка по основным сдельным расценкам и премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей труда	•Наряд на сдельную работу; •Сдельные расценки на продукцию, •Положение о премировании; •Приказ о премировании.
Аккордная	Размер устанавливается за весь комплекс работ (аккордное задание)	•Аккордное задание; •Табель учета рабочего
Косвенно-сдельная	Размер ставится в прямую зависимость от результатов труда	•Цеховой наряд •Тарифная ставка •Табель учета рабочего времени.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, КАК ФАКТОРА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Построение структуры организации на основе системы

Изменение позиции менеджеров по отношению к персоналу и производству



ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ТРК-ПЕТЕРБУРГ»

История создания, виды и направления деятельности



Сеть многофункциональных комплексов с тематическими парками DreamWorks. Комплексы будут расположены в Санкт-Петербурге, Екатеринбурге и Москве.



Сеть торговых центров «Сибирский городок». Торговые центры расположены в Кемерово, Красноярске, Ачинске, Канске, Железногорске, Зеленогорске, Абакане, Новокузнецке, Прокопьевске, Белове, Киселевске, Анжеро-Судженске, Мариинске, Новосибирске



Сеть торгово-развлекательных центров «ИЮНЬ». Комплексы расположены в таких городах как Санкт-Петербург, Красноярск, Череповец, Уфа, Москва (Мытищи), Москва (Красногорск), Сыктывкар. К 2015 году планируется открытие комплексов в Саратове, Пензе и Омске.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ТРК-ПЕТЕРБУРГ»

Характеристика , организационная структура , концепция
Торгово-развлекательного центра ИЮНЬ:



- Численность населения в зоне обслуживания – 370 000 человек
- Количество созданных рабочих мест – 1 700
- Посещаемость комплекса в месяц – 750 000 человек
- Занимаемая площадь составляет – 62 000 кв.м.,
- аренднопригодная площадь – 30 500 кв.м.
- Комплекс имеет 4 уровня.
- Парковка на 1 100 машиномест (включая крытый паркинг)
- В штате сотрудников ООО «ТРК-Петербург» работает 50 человек.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТРК-ПЕТЕРБУРГ»

Предложения по повышению трудовой мотивации персонала:

Система стимулирования труда на предприятии предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и, как следствие, повышении эффективности и качества труда.

Усиление мотивирующего воздействия рабочей среды предполагает целенаправленную работу по следующим направлениям:

- Система материального стимулирования.
- Мотивация работников через организацию работ.
- Мотивация через постановку целей.
- Моральное стимулирование.
- Изменение рабочего графика.
- Информирование работников.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТРК-ПЕТЕРБУРГ»

Предложения по повышению производительности труда:

Структура премиальных выплат (премий)

Переменная часть общего вознаграждения	1.	Премиальные выплаты по результатам производственной деятельности
	1.1.	Премия за выполнение коллективных плановых показателей
	1.2.	Премия за выполнение индивидуальных плановых показателей
	1.3.	Премия по результатам производственной деятельности за год
	2.	Специальные премиальные выплаты
	2.1.	Премия за выполнение особо важных заданий
	2.2.	Премия за проведение смотров и конкурсов (выставок) профессионального мастерства, за победу в конкурсе профессионального мастерства



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТРК-ПЕТЕРБУРГ»

Механизмы улучшения эффективности управления

Периодичность оценки эффективности и выплаты премий

Служебное положение	Индивидуальные премии		Премии по целям компании	
	периодичность оценки	периодичность выплаты	периодичность оценки	периодичность выплаты
Менеджер	2 раза в год	4 раза в год	2 раза в год	4 раза в год
Рядовой персонал, эффективность которого легко измерить	12 раз в год	12 раз в год	2 раза в год	2 раза в год
Рядовой персонал, эффективность которого трудно измерить	2 раза в год	12 раз в год	2 раза в год	2 раза в год

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТРК-ПЕТЕРБУРГ»

Механизмы улучшения эффективности управления

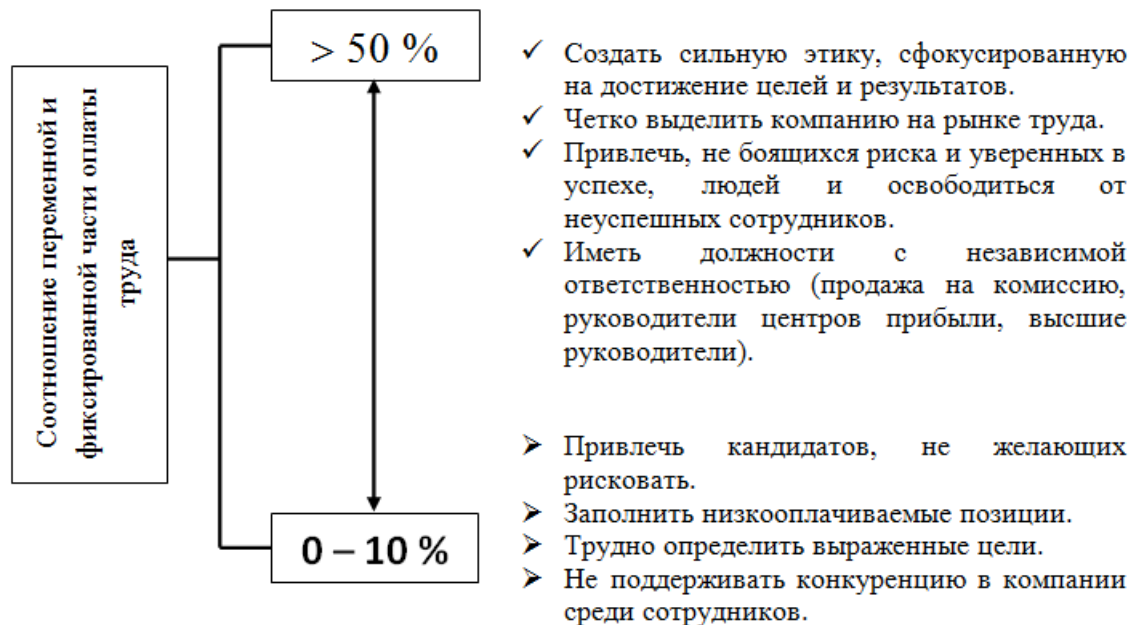


Структура заработной платы

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТРК-ПЕТЕРБУРГ»

Механизмы улучшения эффективности управления

Цели использования



Структура заработной платы



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ТРК- ПЕТЕРБУРГ»)

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!