

Повышение эффективности материального стимулирования труда в Ремонтно-механическом цехе филиала «Производство сплавов цветных металлов» АО «Уралэлектромедь»

Выпускная работа

ИСПОЛНИТЕЛЬ: СЛУШАТЕЛЬ

МЕЛЬНИКОВА

ЮЛИЯ МИХАЙЛОВНА

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ:

ЗАВ. КАФЕДРОЙ,

К.Г.Н., ДОЦЕНТ А. В. СТЕПАНОВ

Объектом исследования является Ремонтно-механический цех филиала «Производство сплавов цветных металлов» АО «Уралэлектромедь» (далее по тексту - РМЦ филиала ПСЦМ).

Предмет исследования – система материального стимулирования *персонала* РМЦ филиала ПСЦМ

Практическая значимость исследования – проведенный анализ имеет прикладной характер, материал исследования могут быть использованы руководством РМЦ филиала ПСЦМ при разработке основных направлений по совершенствованию системы материального стимулирования персонала данной организации.

Информационной основой данного исследования являются законодательные и нормативные документы Российской Федерации, отдельные положения экономической теории, теории мотивации, экономические законы, методы анализа и моделирования экономических процессов, монографии, научные труды отечественных и зарубежных ученых, ведомственная статистика организации за период 2018-2020 гг. организационно-распорядительные документы и другой информационный материал.

Основными методами исследования являются:

- 1) методы организации исследования – комплексный, сравнительный;
- 2) эмпирические методы – архивный метод (анализ документов),
- 3) методы обработки данных – количественный и качественный анализ с применением методов математической статистики;

Стимулирование – комплекс мероприятий материального и нематериального характера, который направлен на формирование у сотрудников мотива достижения целей организации.

Стимулирование трудовой деятельности – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации» [42, с. 508].

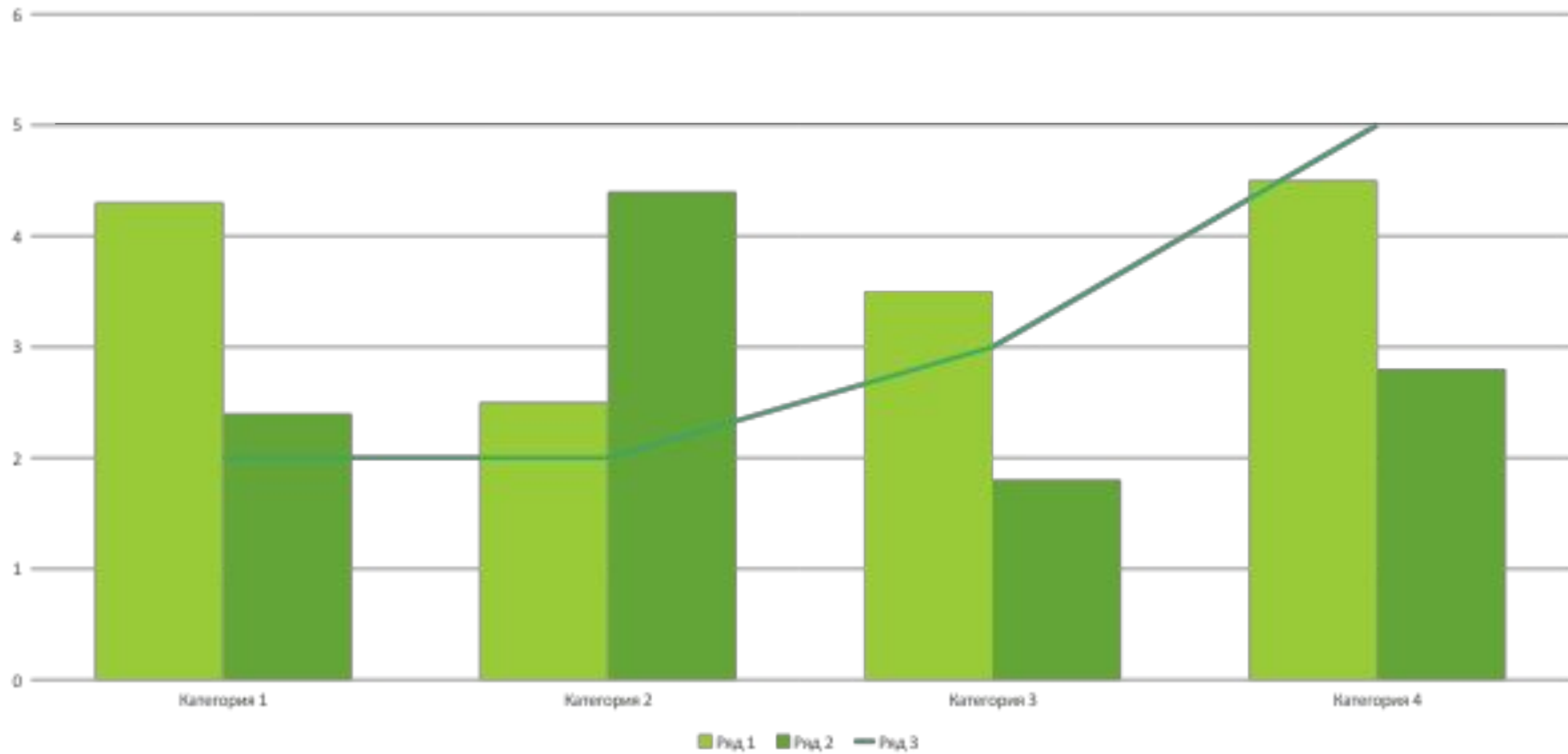
Система стимулирования труда представляет собой совокупность мер, направленных на повышение деловой активности работающих, и, как следствие, – повышение эффективности труда и его качества.

Заработная плата - совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия.

Таблица 2.1 Динамика основных показателей производственно-хозяйственной деятельности РМЦ филиала ПСЦМ за 2018-2020 гг.

Показатели	2018	2019	2020	Изменение, (+,-)			
				2019г. от 2018г.		2020г. от 2019г.	
				абс.	%	абс.	%
1. Объем производства тыс. руб.	249360	365869	364108	116509	31,84	-1761	- 0,5
1.1) Объем производства тн	1234,9	2289,9	2469,6	1055	46,07	179,7	7,3
2. Полная себестоимость, тыс. руб.	44758	113752	254249	68994	60,65	140497	55,3
3. Прибыль от продаж, тыс. руб.	2771	14156	-2765	11385	80,43	-16921	-612,0
4. Среднесписочная численность персонала чел.	123	170	200	47	27,65	30	15,0
5. Фонд заработной платы тыс. руб.	76736,1	98500	109938	21764	22,10	11438	10,4
6. Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	51989	48284	45807	-3705	- 7,67	-2477	- 5,4
7. Производительность труда, тыс. руб.	2027,3	2152,2	1820,5	124,9	5,80	-331,6	- 18,2

Диаграмма 201, 20189, 2020 (4. численность, 6.з/плата, 7. производительность)



Факторы неэффективной системы стимулирования

- снижение объемов производства;
- снижение производительности труда;
- увеличение текучести кадров;
- отсутствие корреляции между результатами труда и размерами премий (заработной платы).

Требования к системе материального стимулирования персонала

Объективность	Предсказуемость	Адекватность	Своевременность	Значимость	Справедливость
↓	↓	↓	↓	↓	↓
Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда	Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда	Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации	Вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее	Вознаграждение должно быть для сотрудника значимым	Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику организации и быть справедливыми

Схема 3.3 стр 51 Рис. 3.3. Схема состава заработной платы основного

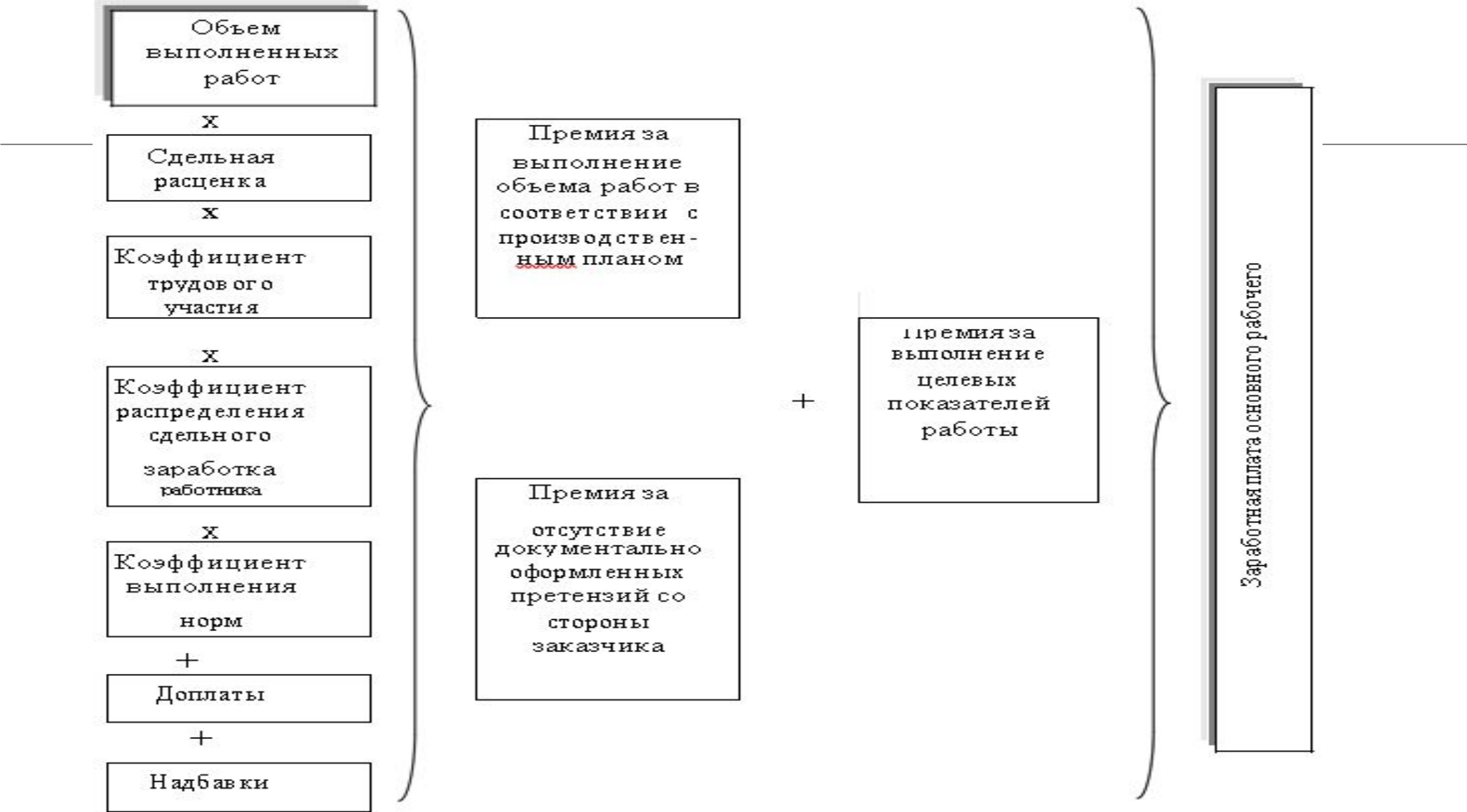


Таблица 3.2

Основные технико-экономические показатели

Показатели		2020г.	Проект 2021г.	Изменение (+,-)	
				абс.	%
1.	Объем производства, тыс. руб.	364108	377226	+13118	+3,60
2.	Полная себестоимость, тыс.руб.	254249	271807	+17558	+6,91
3.	Прибыль от продаж, тыс. руб.	2765	6519	+3754	+135,79
4.	Фонд заработной платы, тыс. руб.	109938	115979	+6041	+5,49
5.	Среднесписочная численность персонала, чел.	200	204	+4	+2,0
6.	Производительность труда, тыс. руб.	1820,54	1949,15	+128,61	+7,06
7.	Среднегодовая заработная плата, руб.	45608	47377	+1769,0	+3,88
8.	Рентабельность продаж, %	1,09	2,40	+1,31	-

Эффективная система материального стимулирования работников организации является основой достижения конечных ее целей, а также повышения финансовых результатов деятельности и финансового состояния организации.

А.Я.Кибанов