

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1.Теритические основы управления персоналом	6
1.1 Сущность и ключевые компоненты системы управления персоналом в менеджменте	6
1.2 Оплата труда как ключевой компонент управления персоналом	10
1.3 Подбор персонала в менеджменте	14
2.Анализ на примере предприятия оплаты труда и найма персонала в малом бизнесе.....	17
2.1 Система оплаты труда в ООО «Светодел»	17
2.2.Основные аспекты найма персонала на примере ООО «СтройЭлектро»	21
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	26
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	28

ВВЕДЕНИЕ

Технология управления персоналом предполагает организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации и т.д.

В текущих условиях мировой цифровизации технология найма персонала сильно изменяется, поэтому важно проследить какие из старых методов перестали работать и какие новые можно поставить на их место.

Сегодня подбор персонала играет важную роль в экономической жизни предприятий малого бизнеса. Поэтому я провела анализ основных аспектов найма персонала в компании ООО «СтройЭлектро». До 2021 года у компании не было четко сформулированной процедуры найма персонала. Поэтому за 2020 год текучесть кадров составляла 12 человек, после введения четкой процедуры найма в 2021 году текучесть кадров составила 4 человека, за год данный показатель снизился на 66,7%.

Вознаграждение за труд всегда было в числе основных ценностей для человека независимо от того, в какой эпохе он существовал. Просматривая историю появления феномена вознаграждения за труд, можно заметить, что еще задолго до появления каких-либо норм о труде и его оплате, использование труда человека вознаграждалось в денежной и/или в натуральной форме.

В России только 33,3% работников считают свою зарплату справедливой, а 58,8% полагают, что им платят меньше, чем они заслуживают, показал опрос 11 031 интернет-пользователя, проведенный компанией Online Market Intelligence (ОМІ) по просьбе «Ведомостей». Поэтому я решила проанализировать систему оплаты труда в компании ООО «Светодел». На предприятии окладная система оплаты труда, из расчетов можно сделать вывод, что годовая оплата труда сотрудников за период 2020 года с учетом оплачиваемого ежегодного отпуска и вычета подоходного налога в размере 13% общим количеством составляет 4 227 126 рублей. Из этого следует, что средняя заработная плата в компании составляет 29 356 рублей в месяц.

В условиях рыночной экономики качество персонала стало важным фактором, определяющим выживание и экономическое положение любых организаций. Отбор новых работников является не только обеспечением режима нормального функционирования, но и закладывает фундамент будущего успеха организации. В современных условиях совершенствование порядка, предпосылок образования фонда заработной платы – один из важнейших вопросов перестройки управления экономикой. Именно поэтому данная тема *актуальна* в современной экономике предприятия.

Цель курсовой работы является рассмотрение оплаты труда и найма персонала в малом бизнесе .

В ходе исследования необходимо поставить и решить ряд *задач*:

- рассмотреть сущность и ключевые компоненты управления малым бизнесом

- рассмотреть оплату труда как важный фактор управления персоналом

- рассмотреть особенности найма персонала

- провести анализ оплаты труда на существующей компании малого бизнеса

- провести анализ основных аспектов найма персонала на существующие компании малого бизнеса

Объект исследования – экономические отношения организации системы оплаты труда и процесс найма персонала

Предметом исследования является оплата труда и найм персонала в компаниях малого бизнеса.

Теоретической основой для написания курсовой работы послужили, официальное аналитические материалы, учебная и научная литература.

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников. Основной текст представлен на 27 страницах ,в работе представлено 6 рисунка, 6 таблиц и 25 использованных источников. В 1 главе «Теритические основы управления персоналом» рассмотрены: сущность и ключевые компоненты системы управления персоналом в менеджменте,оплата труда как ключевой компонент управления персоналом,подбор персонала в менеджменте.Во 2 главе «Анализ на примере предприятий оплаты труда и найма

персонала в малом бизнесе» рассмотрены: система оплаты труда в ООО «Светодел», основные аспекты найма персонала на примере ООО «СтройЭлектро».

1. Территические основы управления персоналом

1.1 Сущность и ключевые компоненты системы управления персоналом в менеджменте

Термин «управление персоналом» (personnel management) пришел в отечественную теорию и практику управления из западных источников, до недавнего времени данного понятия в управленческой практике не было.

Управленческая деятельность – один из важнейших факторов функционирования и развития организаций в условиях рыночной экономики. Эта деятельность постоянно совершенствуется в соответствии с объективными требованиями современного производства, усложнением хозяйственных связей и т.п. Специфический вид управленческой деятельности, объектом которой является коллектив работников, получил название управления персоналом.

В разных источниках встречаются различные определения понятия «управления персоналом»[14].

В.Р. Веснин указывает, что потребность в управлении персоналом вытекает из системной природы объекта управления, необходимости общения людей и обмена результатами их труда.

По утверждению А.Я. Кибанова, управление персоналом - понятие комплексное, охватывающее широкий спектр вопросов: от разработки концепции кадрового менеджмента и мотивации работников до организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретной организации.

Несколько другой подход отражен в определении управления персоналом, принятом в немецкой школе менеджмента:

«Управление персоналом – область деятельности, важнейшим элементом которой являются определение потребности в персонале, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал, руководство сотрудниками».

«Управление кадрами, руководство кадрами» определяется как «деятельность или часть управления, касающаяся всех аспектов управления работой других». Термин «управление кадрами» сейчас выходит из

употребления, само понятие трактуется как «область управления, которая занимается наймом персонала и эффективным использованием трудовых ресурсов».

Управляющий кадрами должен обладать знанием специализированных аспектов управления людьми. Это: отбор и найм персонала, производственное и профессиональное обучение, оценка выполнения работы, пособия, система оплаты труда, трудовое законодательство, отношения на производстве. Приводит к более высокой эффективности работы управленческого состава и всей организации в целом[4].

Управление персоналом — деятельность, выполняемая всеми линейными и функциональными руководителями, а также специализированными структурными подразделениями организации, которая способствует наиболее эффективному использованию людей (работников) для достижения целей организации и личных целей каждого из них.

В основе эффективного управления персоналом лежит продуманная стратегия использования и развития «человеческих ресурсов». В последние годы понятия «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» все больше используются вместо понятий «персонал» и «управление персоналом». Соответственно, функциональные службы, именовавшиеся ранее «отделами кадров» получают название «отделы человеческих ресурсов». Эти изменения отражают переосмысление роли и места человека на производстве в духе «школы человеческих отношений».

Сущность управления персоналом — «человеческих ресурсов» — состоит в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением рабочей силы, поддержанием ее в трудоспособном состоянии, обучением и, что особенно важно, созданием условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности. Люди рассматриваются как самый ценный ресурс организации[11].

Возникает необходимость определения понятия «кадры», которое в литературе и практике часто употребляется, но трактуется неоднозначно. Термин «кадры» взят из армейского лексикона, и означает в немецком и французском языках «профессиональные военные». В отечественной литературе

«кадры» определяются как основной (штатный) состав подготовленных, квалифицированных работников предприятия, учреждений, партийных, профсоюзных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности. Другие авторы не отмечают отличий в трактовках этих категорий: «персонал или кадры — это основной штатный состав работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции»[1].

В развитых капиталистических странах понятие «кадры» сначала заменилось «персоналом», а в 1970-х гг. в употребление прочно вошел термин «человеческие ресурсы», который отражает экономическую целесообразность капиталовложений в человека, развитие его умения, навыков, способностей.

Несколько отличное определение понятия «персонал» от понятия «кадры». «Персонал предприятия — совокупность его сотрудников, работающих по найму при наличии трудовых взаимоотношений с работодателем, обычно оформленных трудовым договором (контрактом)».

Персонал в современных условиях - это основа, на которой возможно добиться рыночного успеха. Персонал работает на достижение определенных целей предприятия[21].

Большую роль в управлении персоналом на современных предприятиях имеют специалисты служб управления персоналом (управляющие персоналом).

Управляющие персоналом – это самостоятельный вид профессиональных специалистов – менеджеров, главной целью которых является повышение производительности творческой отдачи и активности персонала, ориентация на сокращение численности управленческих работников, разработка и реализация политики подбора и расстановки кадров, решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала. В задачи менеджеров по управлению персоналом входит: сделать работников способными к совместным действиям, а также придать их усилиям эффективность и результативность[7].

В качестве субъектов управления персоналом выступают группа специалистов, работников кадровой службы, а также руководители всех уровней, выполняющих управленческие функции по отношению к своим подчиненным.

Объектом управления является индивид, т. е. отдельный работник или совокупность индивидов (группа), составляющая коллектив организации.

Развитие концепции управления шло по пути от технократии к гуманности: большой вклад внесла школа «человеческих отношений», становление которой связано с теорией мотивации Мэйо и концепция «человеческих ресурсов», которая и по сей день является актуальной .

В концепции управления персоналом выделяются три основных аспекта:

экономический — использование трудовых ресурсов. Ведущее место отводится технологиям. Характерным является акцент на понятиях: единство руководства, строгая иерархия, дисциплина, подчинение индивидуального общему, баланс между властью и ответственностью;

органический — состоит из двух концепций: управления персоналом и управления человеческими ресурсами. Потребности, мотивы и понимание того, что предприятие — это совокупность подразделений, объединенных управлением в виде контроля;

гуманистический - предприятие рассматривается как гуманистический центр, с присущей ему организационной культурой: представлением о целях, ценностях, специфике поведения персонала и администраторов, способов реакции на окружающих[5].

Анализ литературных источников показал, что современные концепции управления персоналом основываются на признании возрастающей роли личности работника, на знании его мотивационных установок, умении их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Управление персоналом нужно, в конечном итоге, для сосредоточения усилий работников на выполнении намеченных стратегий фирмы; обеспечения эффективного использования интеллектуальных и физических возможностей работников, реализацию их потенциала; содействовать укреплению трудовых отношений в духе сотрудничества и улучшения морального климата в коллективе.

Именно организация эффективной деятельности персонала и является основной заботой управления персоналом организации и соответственно менеджера по персоналу[18].

1.2 Оплата труда как ключевой компонент управления персоналом

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни России, каждого человека, проживающего в ней. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место. Как основная форма необходимого продукта она распределяется в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и его индивидуальными и коллективными результатами.

В отечественной экономической литературе суть заработной платы рассматривалась как прямой трудовой доход, который планомерно определяется на основе учета общественного значения результатов труда данного коллектива и рабочего. Считалось, что она отражает отношения между рабочим и обществом, а поэтому необходима единая государственная политика в области заработной платы, единая тарифная система и т.д. [18]. Французский экономист Анри Файоль, основываясь преимущественно на собственном управленческом опыте, обобщил свои взгляды на менеджмент в концепции администрирования. В своей работе он сформулировал 15 принципов административной деятельности управленческого персонала, к числу которых он отнес и вознаграждение: «Вознаграждение персонала есть оплата исполненной работы. Она должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и нанимателя, и служащего[24].

В трактовках современных ученых это означает, что «оплата должна отражать состояние организации и стимулировать рабочих на работу с отдачей»[19]. Как верно отмечают авторы учебного пособия по экономической теории труда С.Ю. Рошин и Т.О. Разумова, понятия вознаграждение и Compensation идентичны.

Однако в тексте между ними указаны совершенно четкие различия. Авторы учебника отмечают, что общее вознаграждение состоит из заработка и пособий, включающих прямые неденежные выплаты (например, медицинское

обслуживание) или платежи, запланированные на будущее (взносы в пенсионные фонды и социальное страхование) [10].

В Большом экономическом словаре 24 статьи посвящены раскрытию отдельных аспектов вознаграждения

Все эти термины условно можно разделить на группы:

- общие понятия: вознаграждение, вознаграждение в менеджменте, вознаграждение за труд;
- понятия, описывающие вид или форму вознаграждения: материальное и денежное, внешнее и внутреннее;
- понятия, относящиеся к оплате определенных видов труда (авторское, агентское, аудиторское, брокерское, комиссионное) или к узкопрофессиональной деятельности (вознаграждение в страховании, по противоположным сделкам);
- понятия, указывающие причину выплаты вознаграждения (за выслугу лет, по итогам работы за год, за изобретение, за инкассацию, за андеррайтинг, связанное с арендуемым активом и др.) [15].

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда. Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень почасовой оплаты. Оплата труда должна фиксироваться в нормативных актах, трудовых договорах, соглашениях [22].

Система эта должна быть четкой и ясной: работник должен видеть взаимосвязь между качеством (производительностью) и денежным эквивалентом. Оплата труда может быть и одинаковой для всего коллектива, и индивидуальной (различаться). Обычно для разных категорий рабочего персонала определяются и разные зарплаты (как по форме, так и по размерам). Классификация заработной платы по видам, элементам и формам представлена на рисунке 1.

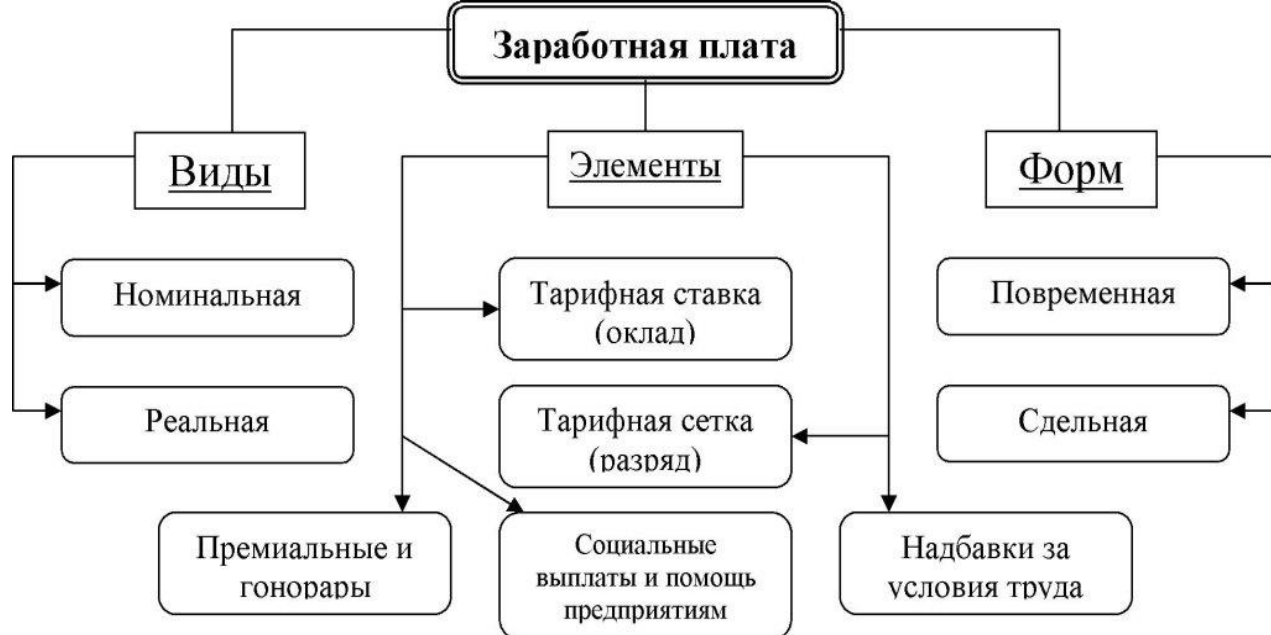


Рисунок 1 – Классификация заработной платы по видам, элементам и формам[1].

В общем виде структура оплаты труда работника предприятия или организации имеет следующий вид (рисунок 2)



Рисунок 2 – Структура оплаты труда работника[22].

Зарплата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни России, каждого человека, проживающего в ней. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место. Как основная форма необходимого продукта она распределяется в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и его индивидуальными и коллективными результатами.

В отечественной экономической литературе суть заработной платы рассматривалась как прямой трудовой доход, который планомерно определяется на основе учета общественного значения результатов труда данного коллектива

и рабочего. Считалось, что она отражает отношения между рабочим и обществом, а поэтому необходима единая государственная политика в области заработной платы, единая тарифная система и т.д. [18].

. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда. Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень почасовой оплаты.

Оплата труда на предприятии зависит от трех элементов, которые взаимосвязаны и взаимозависимы друг от друга: нормирования труда, тарифной системы и формы заработной платы, принятой в организации. В тарифную систему входят тарифная ставка, которая влияет на оплату труда за отработанный час (день), тарифная сетка и тарифный справочник.

Тарифная сетка отражает соотношение, в котором происходит оплата труда на предприятии, в зависимости от разряда работ и квалификации работников. Если оплата труда на предприятие тарифицирована, то самые простые работы оплачиваются по ставке первого разряда. Оплата труда работников, выполняющих более сложные операции, будет превышать этот размер и зависит от присвоенного тарифного коэффициента[20]. На рисунке 3 представлены основные требования к организации мотивации труда.

Они зависят от основного показателя, который определяет результаты труда. Через совершенствование организации труда можно решить следующие проблемы взаимодействия между работниками: добиться четкого разделения функций; установить нормы труда; рационально обустроить рабочее место; определить эффективные способы выполнения задач. Все это поможет создать благоприятные условия труда, будет значительно способствовать общему повышению эффективности производства и прибыльности бизнеса[8].

Они зависят от основного показателя, который определяет результаты труда. Через совершенствование организации труда можно решить следующие проблемы взаимодействия между работниками: добиться четкого разделения функций; установить нормы труда; рационально обустроить рабочее место; определить эффективные способы выполнения задач. Все это поможет создать

благоприятные условия труда, будет значительно способствовать общему повышению эффективности производства и прибыльности бизнеса[11].

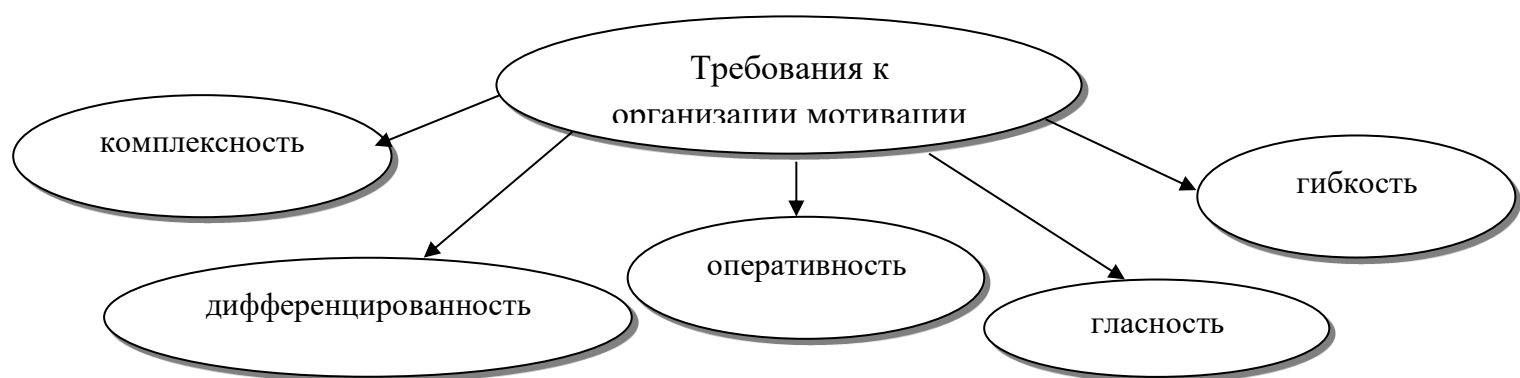


Рисунок 3 – Основные требования к организации мотивации труда[3].

1.3 Подбор персонала в менеджменте

Подбор персонала является одной из важнейших функций управленческого цикла, так как вне зависимости от сферы деятельности, объема, направленности компании необходимо осуществлять качественный подбор сотрудников. А. Я. Кибанов отмечал, что от качества подбора и расстановки кадров как в производственной системе, так и в системе управления зависит эффективность и качество работы организации [22]. А. П. Егоршин, Н. В. Кузнецова и Н. И. Архипова, определили подбор персонала, как процесс отбора подходящих кандидатур на вакантные рабочие места исходя из имеющегося резерва кадров на бирже труда и на предприятии [19, 25]. Однако Д. Е. Мякушкин, В. М. Маслова и И. В. Доронина рассмотрели подбор персонала с точки зрения изучения психологических и профессиональных качеств кандидата с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей .

Также образом, проанализировав вышеописанные определения понятия «подбор персонала», мы пришли к выводу, что подбор персонала можно определить, как процесс, направленный на привлечение работников, обладающих необходимыми профессиональными навыками и моральными качествами и способных выполнять на производстве все должностные обязанности.

Персонал – основной ресурс любой организации, поэтому важно учитывать факторы, влияющие на его подбор [3]. С. В. Левушкина выделила три основных фактора: уровень выдвигаемых требований к персоналу, общая

кадровая политика, сложившийся имидж организации, включая оплату труда [13]. Необходимо учитывать эти факторы при планировании и подборе кадров.

Для осуществления качественного подбора персонала необходимо пройти определенные этапы, которые выделяют в своих работах С. В. Левушкина, А. П. Егоршин и А. В. Дайнека:

1. План потребности в персонале.

Перед тем, как непосредственно заниматься набором и отбором персонала, необходимо провести расчет потребности в кадрах, для этого используются определенные формулы. Также сюда входит расчет средств, которые организация может потратить на подбор кандидатов [2].

2. Мониторинг рынка рабочей силы.

После того, как выявилась потребность в персонале, необходимо проанализировать рынок труда, чтобы определить уровень заработной платы для должностей, которых нет в штатном расписании, сформировать систему мотивации и стимулирования для будущих сотрудников и спрогнозировать кадровые риски [4].

3. Заявка линейного менеджера в отдел кадров.

На данном этапе специалист по подбору персонала получает заявку от линейного менеджера того отдела, куда требуется найти сотрудников. В заявке должны быть указаны следующие данные: название должности, отдел или структурное подразделение, в которое осуществляется подбор, обязанности, график работы, уровень заработной платы, образование, опыт, желательные личностные качества [11].

4. Уточнение требований к кандидату.

Получив заявку от линейного менеджера, нужно связаться с ним и уточнить все требования, при необходимости скорректировать заявление.

5. Поиск внутри компании.

Данный этап предусмотрен для осуществления карьерного роста в компании. Возможен, если среди сотрудников есть человек соответствующий требованиям к должности.

6. Поиск вне компании.

На данном этапе рассматриваются кандидаты, которые не работают в организации.

7. Отбор кандидатов.

Набрав достаточное количество кандидатов на замещение вакантной должности, HR-менеджер используют различные методы отбора, чтобы выбрать наиболее подходящего кандидата [3].

8. Оценка эффективности.

Завершающий этап подбора персонала, который позволяет определить качество работы HR-менеджера, путем анализа эффективности работы подобранного сотрудника, его отношения к работе и заинтересованность. [19].

Подбор персонала – это обобщающее понятие, которое включает набор, отбор и расстановку кадров. При этом преследуются две цели: формирование активного коллектива, в рамках структурного подразделения и создание условий для формирования карьеры сотрудников [14].

Исходными данными при подборе персонала являются: модели служебных мест, кадровая политика организации, штатное расписание, должностные инструкции, личные дела сотрудников, Положение о подборе персонала, Трудовой кодекс. Таким образом все вакантные места должны быть заняты с учетом личных пожеланий работников и их плановой карьеры[6].

2. Анализ на примере предприятия оплаты труда и найма персонала в малом бизнесе

2.1 Система оплаты труда в ООО «Светодел»

На предприятии ООО «Светодел» окладная система оплаты труда. В ней основной оклад - гарантирован. Он платится как бы за потенциал работника, ответственность за использование которого в интересах ООО «Светодел» большей частью лежит не на работниках, а на их руководителях. Основной оклад - следствие коллективного характера труда на предприятии[16].

Проанализируем основные показатели, характеризующие систему оплаты труда в ООО «Светодел» в таблице 1.

Таблица 1 – Система оплаты труда ООО «Светодел»[9].

Сотрудники	Средняя продолжительность дней за месяц	Средняя продолжительность дня, часов	Кол-во отработанных часов в месяц	Фактический оклад за месяц	Отработанные дни за месяц	Средне-дневная заработная плата	Средне-асовая заработная плата
Директор	22	8	176	70 000	22	3 182	398
Начальник отдела реализации	22	8	176	40 000	22	1 829	229
Менеджер по реализации товара	22	8	176	25 000	22	1 136	142
Менеджер По реализации товара	22	8	176	25 000	22	1 136	142
Бухгалтер	22	8	176	20 000	22	909	114
Бухгалтер	22	8	176	20 000	22	909	114
Начальник АХО	22	8	176	40 000	22	1 829	229
Разнорабочий отдела АХО	22	8	176	25 000	22	1 136	142
Начальник сбыта	22	8	176	40 000	22	1 829	229
Монтажник отдел сбыта	22	8	176	25 000	22	1 136	142
Водитель	22	8	176	20 000	22	909	114
Уборщица	22	4	88	12 000	22	545	68
Итого:				362 000		16 485	

Расчет отработанных часов 1-го сотрудника рассчитывался по формуле (1):

$$\text{Срд} * \text{Срч} = \text{Час/мес}$$

(1)

Где ,Срд- средняя продолжительность дней за месяц;

Срч - средняя продолжительность дня,

часов;

Час/мес. – отработанные часы за месяц.

Из расчетов таблицы видно, отработанных часов за месяц одного работника составляет в количестве 8-ми часов за 22 рабочих дня.

Среднедневная заработная плата рассчитывалась по формуле (2):

$$\text{Фо} : \text{Срд} = \text{з/п день} \quad (2),$$

Где Фо – фактический оклад;

Срд – средняя продолжительность дней за месяц; з/п день - среднедневная заработная плата.

Из расчетов таблицы можно увидеть, что среднедневная заработная плата за день всех сотрудников в общем количестве составляет 16485 рублей.

Общая сумма оклада всех работников за месяц составила 362 000 руб. Рассчитаем оплату труда сотрудников с подоходным налогом 13%

. Таблица 2 – Расчет оплаты труда с учетом подоходного налога[9].

Из таблицы можно сделать вывод, что заработная месячная плата сотрудников с вычетом подоходного налога составила 314 940 рублей.

Подоходный налог всех сотрудников составил общее количество 47 060 рублей.

Расчет подоходного налога 13% осуществляется по формуле (3):

$$\text{Фо} : 100 * 13 = \text{В нал.} \quad (3),$$

$\text{Фо} - \text{В нал.} = \text{з/п за мес,}$

Где, Фо – фактический оклад;

13 – подоходный налог;

В нал. – вычисленная сумма налога

з/п за мес. – заработная плата за месяц.

Рассчитаем оплату ежегодных отпусков каждого сотрудника за период 2022 года.

Таблица 3 – Расчет ежегодного отпуска каждого сотрудника за период 2020 года[9].

Сотрудники	Среднедневная заработная плата	Кол-во дней отпуска	Размер ежегодных отпускных тыс.руб.
Директор	3 182	28	89 096
Начальник отдела реализации	1 829	28	51 212
Менеджер по реализации товара	1 136	28	31 808
Менеджер По реализации товара	1 136	28	31 808
Бухгалтер	909	28	25 452
Бухгалтер	909	28	25 452
Начальник АХО	1 829	28	51 212
Разнорабочий отдела АХО	1 136	28	31 808
Начальник сбыта	1 829	28	51 212
Монтажник отдела сбыта	1 136	28	31 808
Водитель	909	28	25 452
Уборщица	545	28	15 260
Итого:	16 485	336	461 580

Согласно таблице, можно сказать, что ежегодный оплачиваемый отпуск за период 2020 года составил общую сумму 461 580 рублей всех сотрудников.

Расчет ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по формуле(4):

$$\text{Срд} * \text{Д отп.} = \text{Отп} \quad (4),$$

Где, Срд - среднедневная заработная плата;

Д отп. – количество дней

оплачиваемого отпуска;

Отп – сумма ежегодных отпускных

тыс.руб.

Далее мы можем рассчитать годовой фонд оплаты труда сотрудников за период 2020 года.

Таблица 4 – Годовой фонд оплаты труда сотрудников за период 2020 года[9].

Сотрудники	Фактически й оклад за месяц	Месяцев в году	Годовая заработная плата сотруднико в без отпускных	Размер ежегодных отпускных тыс. руб.	Годовая заработнаяплата сотрудников включая отпускные
Директор	60 900	12	730 800	89 096	819 896
Начальник отдела реализации	34 800	12	417 600	51 212	468 812

Менеджер по реализации товара	21 750	12	261 000	31 808	292 808
Менеджер По реализации товара	21 750	12	261 000	31 808	292 808
Бухгалтер	17 400	12	208 800	25 452	234 252
Бухгалтер	17 400	12	208 800	25 452	234 252
Начальник АХО	34 800	12	417 600	51 212	468 812
Разнорабочий от-дела АХО	21 750	12	261 000	31 808	292 808
Начальник сбыта	34 800	12	417 600	51 212	468 812
Монтажник отдела сбыта	21 750	12	261 000	31 808	292 808
Водитель	17 400	12	208 800	25 452	234 252
Уборщица	10 440	12	125 280	15 260	126 806
Итого:			3 779 280	461 580	4 227 126

Расчет годовой заработной платы производится по формуле (5):

$$\Phi_o * M \text{ год} = \text{з/п год} + \text{отп.} = \text{з/п год} \quad (5)$$

Где, Φ_o – фактический оклад сотрудника

M год – количество месяцев в году;

з/п год – заработная плата за год (без отпускных)

з/п год – заработная плата за год.

Отп. – отпускной оплачиваемый отпуск;

Из расчетов можно сделать вывод, что годовая оплата труда сотрудников за период 2020 года с учетом оплачиваемого ежегодного отпуска и вычета подоходного налога в размере 13% общим количеством составляет 4 227 126 рублей.

Анализируя фонд оплаты труда сотрудников малого бизнеса за период 2020 года ООО «Светодел», можно сделать вывод, что система в компании

размера заработных плат неизменна и на протяжении всего года выплачивалась стабильно, численность персонала не менялась[23].

Плюс этой окладной системы в том, что каждый месяц будет оплачиваться заработная плата сотрудникам стабильно.

Минус этой системы в том, что не существует премиальных % от количества проданной продукции, чтобы могло стимулировать работу сотрудников компании к увеличению продаж продукции и тем самым повысить себе оплату труда за счет %[22].

2.2. Основные аспекты найма персонала на примере ООО «СтройЭлектро»

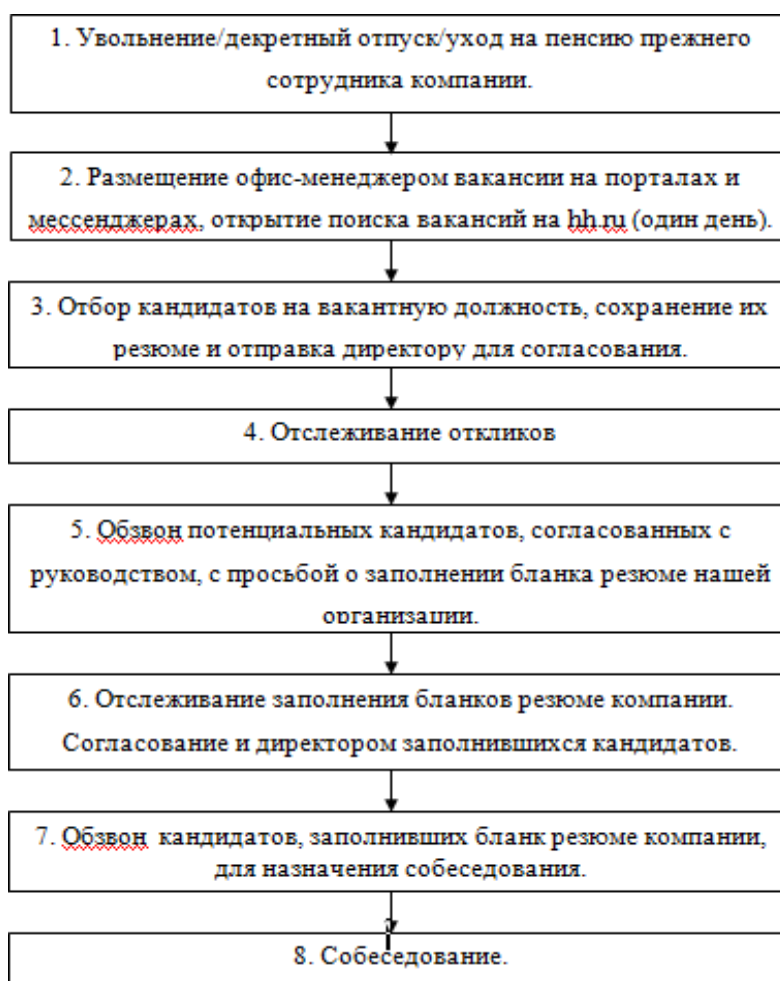
Рассмотрим основные аспекты найма персонала на примере ООО «СтройЭлектро». ООО

«СтройЭлектро» – компания, выполняющая широкий спектр электромонтажных работ, а также занимающаяся продажей электрооборудования. История ООО «СтройЭлектро» началась в 2016 г. 16 ноября компания традиционно отмечает дату первой продажи продукции. Изначально основным направлением деятельности компании было производство электромонтажных работ[17]. Но в течение короткого времени компания смогла настроить оптовые поставки электротехнической продукции, а также организовала сборку электрощитового оборудования. 2017 г. был во многом основополагающим для развития и роста ООО «СтройЭлектро». Она вышла на новый уровень развития и одним из лидирующих игроков электротехнического рынка Удмуртской Республики. Сегодня ООО «СтройЭлектро» по-прежнему занимает лидирующее место как в производстве электромонтажных работ, так и поставке электротехнического оборудования на территории Удмуртской Республики. Несмотря на успешную деятельность предприятия, четкая процедура найма персонала была разработана в ООО «СтройЭлектро» лишь в 2021 г. До этого момента в компании не было структурированного подхода к поиску, отбору и найму персонала, который мы рассматривали ранее.

Схема поиска нового персонала до введения новой процедуры найма приведена на рисунке 4.

Из рисунка видно, что процесс поиска нового персонала на предприятии первоначально представлял собой последовательность действий, которые часто повторялись и требовали затрат большого количества времени.

Разработанная процедура найма персонала позволяет руководству предприятия экономить время, деньги и силы на поиск новых сотрудников. Ее внедрение в компании уже принесло свои плоды, но еще не в полной мере. Тем не менее уже сейчас можно провести сравнительный анализ статистических данных до и после внедрения новой процедуры найма.



Сопоставим количественный и качественный состав персонала предприятия, а также текучесть кадров за 2020–2021 гг.

Рисунок 4 – Схема поиска нового персонала в ООО «СтройЭлектро»[12]

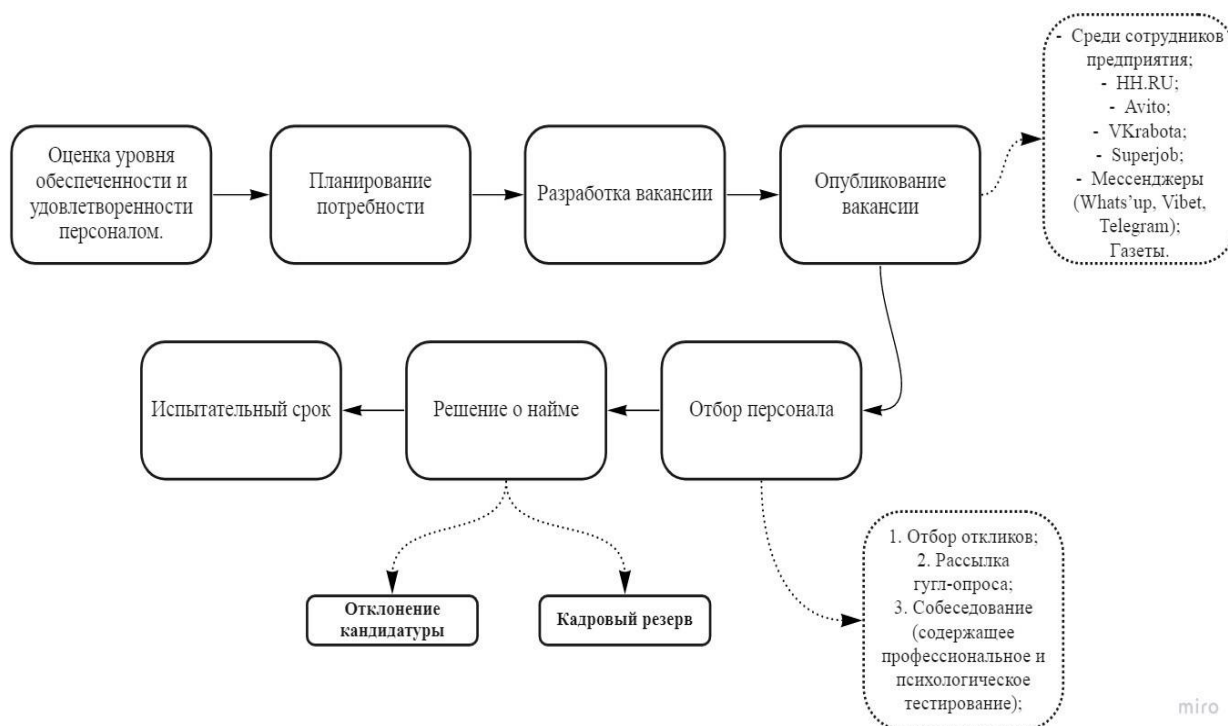


Рисунок 5 – Новая схема процедуры найма персонала ООО «СтройЭлектро»[18].

Таблица 5 – Количественный состав персонала ООО «СтройЭлектро»[12].

Показатель	2020 г.	2021 г.	Абс. изменение	Темп роста, %
Списочная численность сотрудников	25	27	2	108

Так, из таблицы видим, что численный состав компании увеличился на 2 чел., или на 8 %. Это обусловлено ростом компании, а также внедрением нового подхода к найму персонала.

Таблица 6 – Качественный состав персонала ООО «СтройЭлектро»[12].

Образование	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %		
Основное общее образование	1	4,0	0	-	-1	—

Среднее (полное) общее образование	1	4,0	1	3,7	–	100,0
Среднее профессиональное образование	8	32,0	9	33,3	+1	112,5
Высшее образование – бакалавриат ;специалитет	13	52,0	14	51,9	+1	107,7
Высшее образование – магистратура	2	8,0	2	7,4	–	100,0
Высшее образование – подготовка кад-ров высшей квалификации	0	-	1	3,7	+1	–
Списочная численность сотрудников	25	100,0	27	100	2	108,0

Как видно из таблицы 6, за исследуемый период качественный состав компании улучшился. Такая статистика обусловлена введением дополнительного тестирования в процессе найма персонала, что позволяет увидеть способности и профессиональные качества кандидата на должность до того, как его примут в штат[24].

Текучесть кадров в ООО «СтройЭлектро» за 2020–2021 гг. приведена на рисунке 6.

Из рисунка 6 следует, что текучесть кадров в компании снизилась благодаря введению четкой процедуры найма персонала. Еще на этапе отбора руководство компании видит цели и возможности каждого из кандидатов, что позволяет сделать своевременный отсев.

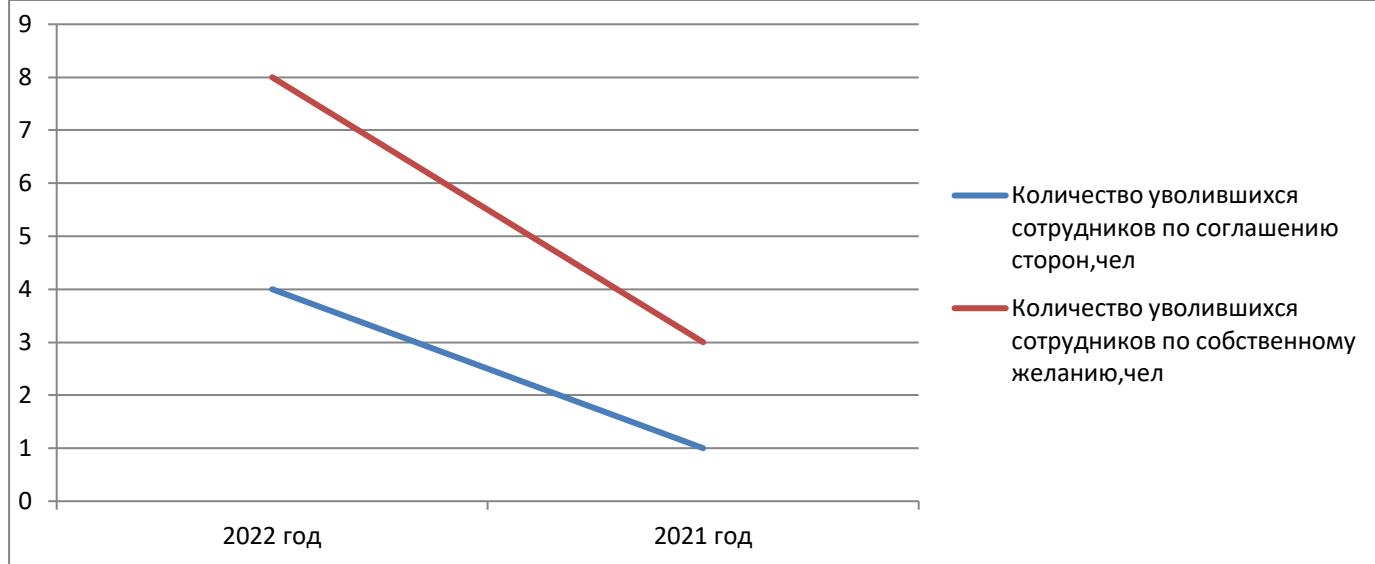


Рисунок 6 – Текучесть персонала в ООО «СтройЭлектро»[12].

Подводя итоги, можно сказать, что нами были рассмотрены лишь основные аспекты процедуры найма персонала на предприятиях. Тем не менее путь каждой организации от поиска до найма кандидата индивидуален и имеет особенности, зависящие от совокупности факторов, которые необходимо учитывать[6]

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата представляет собой основную часть трудового вознаграждения, имеющую материальную форму и обладающую большим или меньшим постоянством. Так же подбор персонала осуществляется из внутренних и внешних источников. В процессе подбора и создания резерва работников на вакантные должности организация удовлетворяет свои потребности в персонале.

В данной курсовой работе была рассмотрена сущность системы управления персоналом, оплата труда как ключевой компонент управления персоналом, подбор персонала и анализ оплаты труда и найма персонала на примере компаний. В заключении можно сделать следующие выводы .

1. Управление персоналом нужно, в конечном итоге, для сосредоточения усилий работников на выполнении намеченных стратегий фирмы; обеспечения эффективного использования интеллектуальных и физических возможностей работников, реализацию их потенциала; содействовать укреплению трудовых отношений в духе сотрудничества и улучшения морального климата в коллективе.

Именно организация эффективной деятельности персонала и является основной заботой управления персоналом организации и соответственно менеджера по персоналу.

2. Через совершенствование организации труда можно решить следующие проблемы взаимодействия между работниками: добиться четкого разделения функций; установить нормы труда; рационально обустроить рабочее место; определить эффективные способы выполнения задач. Все это поможет создать благоприятные условия труда, будет значительно способствовать общему повышению эффективности производства и прибыльности бизнеса.

3. Для осуществления качественного подбора персонала необходимо пройти определенные этапы:

- план потребности персонала

- мониторинг рынка рабочей силы
- заявка линейного менеджера в отдел кадров
- уточнение требований к кандидату
- поиск внутри компании
- поиск вне компании
- отбор кандидатов
- оценка эффективности

4. Плюс окладной системы в том, что каждый месяц будет оплачиваться заработная плата сотрудникам стабильно.

Минус системы в том, что не существует премиальных % от количества проданной продукции, чтобы могло стимулировать работу сотрудников компании к увеличению продаж продукции и тем самым повысить себе оплату труда за счет %.

5. Подводя итоги, можно сказать, что нами были рассмотрены лишь основные аспекты процедуры найма персонала на предприятиях. Тем не менее путь каждой организации от поиска до найма кандидата индивидуален и имеет особенности, зависящие от совокупности факторов, которые необходимо учитывать.

Таким образом, работа любой организации неизбежно связана с необходимостью кадрового обеспечения. В этом случае одной из центральных задач является подбор персонала. Отбор новых сотрудников предназначен не только для обеспечения нормального режима работы, но и закладывает основу для будущего успеха организации. У каждой организации есть свои особенности и отличия от других, в зависимости от которых должна разрабатываться система оплаты труда. На каждом предприятии можно разработать оптимальную схему начисления заработной платы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Агашкова А. Кадровая политика и кадровая стратегия предприятия // Управление персоналом. – 2015. - №6. - с. 14
- 2 Адиятова Д.З. Формы и системы оплаты труда на предприятии //Актуальные вопросы современной науки сборник научных статей Студенческой международной научно-практической заочной конференции, 2016. С. 5-8.
- 3 Бавина, П.А., Василенко, Н.В., Линьков, А.Я., Панфилова, А.П., Пашкус, Н.А., Трапицын, С.Ю. Мотивация персонала в современной организации [Текст]: учебное пособие / Под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2012. – 240 с.
- 4 Бирюзкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие. – М.: Экономика, 2016 .- 264с
- 5 Боломутин Е.В. Как подбирать сотрудников и их учить. // За рубежом.- 2010. - № 33.
- 6 Галенко, О.А. Управление персоналом и эффективность предприятий / О.А. Галенко, С.И. Страхова, О.И. Файбушевич. - М.: 2011. - 276 с.
- 7 Дудченко, О.Н. Зарплата: расчет и учет [Текст]: учебнопрактическое пособие / О.Н. Дудченко. – М.: Научная книга, 2013. – 290 с
- 8 Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для ВУЗов. – М.: «ЭКЗАМЕН», 2016 . – 524с.
- 9 Зайцев Г.Г. Управление персоналом: Учебное пособие – СПб.: Северо-Запад, 2016 .- 346с.
- 10 Зуев, П.С. Исследование организации и методики учёта и анализа труда и заработной платы [Текст]: учебно-практическое пособие. – М.: Лаборатория Книги, 2012. –148 с.
- 11 Ижбулатова О.В. Формирование и реализация кадровой стратегии предприятия // Управление персоналом. – 2015. - №7. - с.18-23.

- 12 Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2016 . – 447 с.
- 13 Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации отбор и оценка при найме, аттестация: Учебное пособие. – М.: «ЭКЗАМЕН», 2010 – 334с.
- 14 Ковалева В.Ю. Как найти суперкадры // Студенческий вестник ККИ: Материалы конференции. – Казань, 2016 . – с. 97-98.
- 15 Королевский М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2010.- 254с.
- 16 Ракоти, В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход [Текст]: учебное пособие / В.Д. Ракоти. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 16 с.
- 17 Сафронова Л.И. Организация оплаты и стимулирования труда на предприятиях ФПП в условиях стабилизации производства // Диссертация на соискание учебной степени канд. эконом. наук. Б: 2001.
- 18 Склярская В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2015.– 304с.
- 19 Трененков, Е.М. Организация оплаты труда рабочих и служащих [Текст]: пособие для профсоюз. актива / Е.М. Трененков. – М.: Профиздат, 2015. – 176 с.
- 20 Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. 2015, №5, с. 24-25
- 21 Управление персоналом: Учебник для вузов./Под ред. М.Ю. Базарова, Б.А. Еремина- М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2011-423 с.
- 22 Чемяков В. С. Стратегические цели компании и мотивация персонала // Человек и труд, № 9, 2015. –с.13-15.
- 23 Шаховой, В.А., Шапиро, С.А. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебно-методическое пособие / В.А. Шапиро. – М.: Альфа-Пресс, 2014. – 332 с.

24 Шепеленко, С.Т. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебно-практическое пособие / С.Т. Шепеленко. – М.: ИКЦ «Март», 2012. —160 с

25 Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2016 . – 263 с.