

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной работы - ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПТИМИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (на примере ООО ЭКО-Лайн.)

Актуальность темы обусловлена тем, что для большинства компаний статья затрат на оплату труда занимает значительную долю всех затрат. Следовательно, грамотно разработанная система оплаты труда оказывает как стимулирующее воздействие на работников в материальном плане, так и способна приносить значительную выгоду самой организации.

Слайд 2

Целью работы является анализ существующей в организации системы оплаты труда и разработка мероприятий по усовершенствованию системы оплаты труда сотрудников ООО «ЭКО-Лайн».

Для достижения цели, были поставлены задачи:

- исследовать понятие оплаты труда и ее значение для предприятия;
- ознакомиться с нормативно-правовой базой расчетов по оплате труда;
- исследовать виды, формы и системы оплаты труда;
- рассмотреть документальные оформления расчетов с персоналом;
- представить краткую характеристику ООО «ЭКО-Лайн»;
- провести анализ состава персонала;
- оценить оплату труда персонала ООО «ЭКО-Лайн»;
- разработать мероприятия по совершенствованию оплаты труда;
- провести расчет предлагаемых мероприятий по оптимизации оплаты труда в ООО «ЭКО-Лайн»;
- оценить экономическую эффективность предложенных мероприятий.
-

Слайд 3

В ходе дипломной работы было рассмотрено Общество с ограниченной ответственностью «Эко-Лайн», которое является проектной организацией.

Высшим органом управления организацией ООО «ЭКО-Лайн» является генеральный директор. Состав органов управления организацией представлен на слайде.

Слайд 4

В организации ООО «ЭКО-Лайн» применяется линейно- функциональная структура.

Основные показатели деятельности ООО «ЭКО-Лайн» представлены в таблице на слайде.

Изучив данные таблицы, можно сказать, что за рассматриваемый период финансовый результат организации ООО «ЭКО-Лайн» можно охарактеризовать установленной стабильностью.

Слайд 5

Для выявления влияния трудовых ресурсов организации на финансовые результаты была использована целая система показателей.

Также были рассмотрены основные количественные показатели, используемые при анализе численности и структуры персонала организации:

списочная и явочная численность.

Динамика численности персонала за три года представлена на слайде.

Численность персонала в 2013 году составляла 84 человека, в 2014 году – 93 человека. На конец 2015 года численность персонала организации составляла 134 человека, из которых по основному месту работы – 70 сотрудников, по внешнему совместительству – 64 сотрудника. Для развития организации на рынке ей необходим трудовой ресурс, за последние три года организация выросла с 84 до 134 человек.

Слайд 6

Персонал данной организации состоит из двух категорий: работающих по основному месту работы и по совместительству.

Была рассмотрена динамика численности персонала, относящегося к группе работающих по основному месту работы, за три рассматриваемых года. Данные представлены в таблице.

В 2015 году численность работников, работающих по основному месту работы увеличилась на 42,9 процента, что составляет 21 человек. Это связано с расширением организации и наймом персонала под определенные новые проекты.

Слайд 7

В ходе работы было рассмотрено соотношение сотрудников организации по основному месту работы и по совместительству.

Структура распределения сотрудников организации на работающих по основному месту и по совместительству по отношению к общей численности на протяжении трех лет практически одинакова. Можно сказать, что количество работающих, по основному месту пропорционально работающим по совместительству.

Слайд 8

Для того чтобы проанализировать систему оплаты труда в организации, были рассмотрены категории персонала и структура состава персонала организации за 2015 год.

Численность персонала в ООО «ЭКО-Лайн», работающего по основному месту, в 2015 году составила 70 человек. Основную долю в структуре персонала составляет рабочая группа – 67 процентов, что составляет 47 человек от общей численности всех работников. Численность административно-управленческого персонала составляет 20 процентов (14 человек) и 13 процентов от общей численности составляет 9 человек обслуживающего персонала.

Слайд 9

Проанализировав фонд оплаты труда ООО «ЭКО-Лайн» за три предшествующих года данные представлены в таблице, было выявлено, что в 2015 году фонд оплаты труда возрос по сравнению с 2014 годом на 21,2 процента, что в денежном выражении составляет 9 900 тысяч рублей.

Рассмотрев структуру фонда заработной платы за 2015 год, исходя из категорий персонала, основную часть заработной платы составили затраты на оплату труда рабочей группы персонала организации, доля затрат на оплату труда составляет 75 процентов от общего объема фонда оплаты труда. Второй затратной группой стал административный персонал, составляющий 22 процента от общего объема фонда оплаты труда.

За рассматриваемый период финансовый результат организации ООО «ЭКО-Лайн»

охарактеризован установленной стабильностью.

В организации ООО «ЭКО-Лайн» применяется повременная система оплаты труда с котловым методом отнесения затрат по статье «оплата труда». Остальные статьи затрат в организации учитываются позаказным методом на конкретные договоры. Отрицательной стороной применения метода отнесения затрат по оплате труда является невозможность отнесения затрат к конкретным договорам, что затрудняет процесс расчета затрат по аналогичным договорам.

Слайд 10

По данным, полученным в ходе анализа применяемой системы оплаты труда, выявлены места, требующие корректировки. Основные проблемы, выявленные в результате анализа применяемой системы оплаты труда:

- применение котлового метода учета затрат по оплате труда;
- отсутствие взаимосвязи между результатами труда сотрудников и заработной платой;
- отсутствие системы премирования, основанной на результатах сотрудников;
- отсутствие доступной системы штрафных санкций.

Исходя из сделанных выводов, необходимо, внести корректировки в систему оплаты труда применяемую организации ООО «ЭКО-Лайн».

Слайд 11

Исходя из вышеизложенных теоретических данных по применяемым системам оплаты труда сотрудников проектно-ориентированных организаций, предлагается внедрение в организацию ООО «ЭКО-Лайн» стоимостной - ориентированной системы оплаты труда. Данная система направлена на стимулирование и ориентирование сотрудников организации, на повышение качества выполняемых ими работ.

Сравнительный анализ применяемой и предлагаемой систем оплаты труда по основным параметрам представлен на слайде.

Предлагаемая система оплаты труда предусматривает наличие «позаказного» метода учета затрат в организации.

При данном методе затраты по оплате труда будут учитываться по конкретным договорам, это позволит спрогнозировать возможные затраты при участии в торгах на будущие проекты и оценить относительную эффективность использования трудовых ресурсов постфактум.

Также предлагаемая система содержит в себе разделение в равной степени рисков отклонений от прогнозируемых параметров между собственниками и сотрудниками организации. Данный пункт будет реализован с помощью введения разработанной системы премирования для организации.

Слайд 12

В ходе исследования была составлена таблица с экономическими показателями деятельности проектной организации ООО «ЭКО-Лайн». В таблице приведены экономические показатели, полученные в 2015 году по этапу 3 договора № 1, срок реализации которого составил 2 месяца, и была смоделирована ситуация, если бы

предложения были внедрены в систему оплаты труда.

Слайд 13

По данным бухгалтерской отчетности за 2015 год, прибыль ООО «ЭКО-Лайн» составила 2 481 тысячу рублей. На основании полученной прибыли за 2015 год был спрогнозирован прирост прибыли на следующий год.

Таким образом, в целях оптимизации оплаты труда в ООО «ЭКО-Лайн» предложен ряд мероприятий, затрагивающих различные направления, в частности, внедрение в организацию ООО «ЭКО-Лайн» стоимостной - ориентированной системы оплаты труда, а также разработанной системы премирования, что позволит стимулировать сотрудников организации на повышение качества выполняемых ими работ. Произведенная оценка мероприятий по оптимизации оплаты труда отражает целесообразность и эффективность их внедрения в деятельности ООО «ЭКО-Лайн».

Слайд 14

Анализ применяемой системы оплаты труда позволил выявить несколько проблемных мест:

- применение «котлового» метода отнесения затрат по заработной плате, это затрудняет объективную оценку объема затрат по конкретным договорам. Впоследствии это влечет за собой наличие погрешностей в определении цены для участия в торгах;
- отсутствие взаимосвязей между результатом конкретного работника, его вкладом в проект и заработной платой;
- наличие субъективной оценки вклада сотрудников при начислении премиальной части оплаты труда.

В результате были разработаны изменения в системе оплаты труда: это отнесения затрат по оплате труда сотрудников на конкретные договора и система премирования сотрудников организации направленная на побуждение работников к труду. Данные мероприятия позволяют решить проблемы по оценке вклада каждого сотрудника в общее дело.

С точки зрения реализации предложенных мероприятий организации потребуется капитал в размере 315 000 рублей. Исходя из оценки рентабельности инвестиций, можно сделать вывод, что при самом негативном стечении обстоятельств прогноз рентабельности равен 23,6 процента, что является неплохим показателем для данной сферы деятельности организации.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.