

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается ВКР на тему: «Бухгалтерский учет и анализ оплаты труда в организации на примере АО «МТТС»».

Актуальность темы определяется требованиями современного этапа политического и социально-экономического реформирования системы образования и обусловленной этими требованиями необходимости повышения эффективности управленческого труда, изменениями форм и методов подготовки резерва руководящих кадров, что невозможно сделать без создания эффективной современной системы оплаты труда, что актуализирует тему исследования.

Целью исследования является анализ и совершенствование системы оплаты труда в АО «МТТС».

Основные задачи по достижению цели:

- описать нормативно-правовое-регулирование и системы оплаты труда в РФ;
- исследовать синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда
- определить необходимость и методику анализа фонда заработной платы;
- дать организационно-экономическую характеристику АО «МТТС»
- привести документооборот и организацию учета расчетов по оплате труда;
- описать учет отчислений и удержаний;
- провести анализ использования фонда заработной платы;
- предложить рекомендации по совершенствованию учета и анализа расчетов по оплате труда в АО «МТТС».

Объектом исследования является оплата труда как экономическая и социальная категория.

Информационной базой послужили труды ведущих специалистов по управлению и кадровой политике, таких как Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Драчук М.А., Голодец О., Гусов К.Н., Толкунова В.Н., Егоршин А.П., Жуков А.Л., Зернова И.С., Иванова Н.А., Кибанов А.Я., Кузьменко А.В., Кучма М.И., Левашова В.И., Лобанова Т.Н., Нуртдинова А.Ф., Маслоу А., Мартынова Ю., Пугачев В.П., Пестова Т.Н., Попова И.Г., Репьев В. В., Рофе А. И., Сковпень В.А., Шевченко, С. , Шкловец И.И. и др.

Основными методиками и методами исследования являются: системный подход, метод сравнений, историко-логический метод и графический метод.

По результатам исследования получены следующие результаты:

1. Сотрудничество с банком и перечисление зарплаты на дебетовые карты позволяет предприятию решить ряд проблемных вопросов, связанных с кассовыми лимитами, а также с депонированием сумм заработной платы, если кому-либо из работников она не была выплачена.
2. Главный бухгалтер совместно с директором определяют размер заработной платы, премий, количество необходимых сотрудников. Руководитель отдела маркетинга участвует в отборе персонала (проводит первичные собеседования с кандидатами, составляет должностные инструкции).
3. Увеличение выручки не является достаточным для того, чтобы покрыть дополнительные расходы на социальные отчисления с фонда оплаты труда.
4. Анализ ФОТ показывает, что структура ФОТ не претерпела значительных изменений и осталась на прежнем уровне.
5. В условиях кризиса затруднительно проводить мероприятия по совершенствованию оплат труда,, так как заработная плата в нашей стране все более напоминает вид социальной выплаты. Она перестает выполнять стимулирующую функцию, оказывая скорее,

демотивационный эффект. Однако, для АО «МТТС» представляется возможным рекомендовать внедрение грейдинговой оплаты труда, основанный на расчете KPI. Такая система оплаты труда будет носить стимулирующий характер, привязывая размер заработной платы к результатам труда каждого работника.

На основании полученных результатов сделаны следующие выводы:

1. Эффективное управление деятельностью сотрудников, независимо от используемых на предприятии подходов и конкретных технологий, вовсе не предполагает деструктивного манипулирования сотрудниками с целью получить от них максимум возможного. Задача ответственного управления и специалистов по организации деятельности предприятия несколько иная — сформировать структуру профессиональной мотивации сотрудников организации более устойчивой, способствовать гармонизации бизнес-интересов предприятия и отдельных сотрудников. Таким образом, эффективное использование мотивационных теорий способно обеспечить качественное предоставление услуги или товара потребителям и способствовать улучшению результатов экономической деятельности предприятия.
2. Для эффективного использования трудовых ресурсов предприятия необходимо совершенствовать механизм материального стимулирования, который целесообразно строить на нормах и критериях с использованием современного отечественного и зарубежного опыта.

Далее нами были предложены рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда персонала, которые повысят мотивацию труда в рассматриваемой организации. Эффективность предложенного метода в том, что в результате внедрения возможно решить такие проблемы: прекратить конфликты в организации, обусловленные выплатой вознаграждения; заставить менеджеров среднего звена активно заниматься внедрением

инноваций; стимулировать работников АО «МТТС» заниматься конкретными делами, т.е. пересмотреть организацию труда на своих рабочих местах; в администрации могут исчезнуть проблемы с временной заменой работников (болезни, отпуска и т.п.).

Эффективность данной системы оплаты труда в том, что она направлена на персонализацию трудового правоотношения, т.е. установление условий труда с учетом содержания и характера трудовых обязанностей, профессиональных, деловых и личностных качеств сотрудника. В то же время применяется широкий набор гибких выплат. Они отличаются большей приспособленностью к изменяющимся требованиям как руководства, так и работников.

Таким образом, цель работы достигнута.

Благодарю за внимание. Доклад окончен.