

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ВКР – «ТЕМА».

Объектом исследования выступает общество с ограниченной ответственностью «ФАРН-ДВС».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются оплата труда персонала в обществе с ограниченной ответственностью «ФАРН-ДВС».

Слайд 2

Цель работы - исследование вознаграждения за труд в системе регулирования трудовых отношений, а также совершенствование системы оплаты за труд на предприятии (на примере ООО «ФАРН-ДВС»).

Задачи данной работы Вы можете увидеть на данном слайде.

Слайд 3

Системы оплаты труда решают задачу дифференциации ее размеров, которая должна оказывать влияние на поведение работников. С другой стороны, дифференциация имеет своей целью оптимизацию стоимости рабочей силы.

В фонд оплаты труда включают все выплаты в пользу работников, в том числе:

- заработную плату;
- надбавки и доплаты, например за сверхурочную работу, работу в ночное время;
- премии;
- выплаты за время командировки, включая суточные и расходы на проезд и проживание;
- отпускные;
- страховые взносы;
- социальные выплаты работникам, например материальную помощь к свадьбе, рождению ребенка и т.п.

Слайд 4

Основными видами деятельности ООО «ФАРН-ДВС» являются:

производство деревянных строительных конструкций, включая сборные деревянные строения, и столярных изделий;

распиловка и строгание древесины; пропитка древесины;

предоставление услуг по пропитке древесины и др.

ООО «ФАРН-ДВС» приняла современную европейскую систему торговли. Создала четкую структуру компании с отделами и руководителями, отвечающий текущим вызовам и требованиям.

В структуре ООО «ФАРН-ДВС» выделены следующие подразделения (рисунок на слайде).

Слайд 5

По данным таблицы можно сделать вывод о том, что на начало 2017 года общее количество сотрудников ООО «ФАРН-ДВС» составляет 30 человек, из них 29 человек находятся в штате предприятия, а 1 – по совместительству. Специалисты высшей квалификации составляют 76,2 % от среднесписочной численности работников, со средним специальным образованием – 19 %, со средним 4,8 %.

Слайд 6

По данным таблицы можно сделать следующие выводы:

Численность рабочих на конец исследуемого периода составляла 30 человек, по сравнению с 2015 г. этот показатель вырос на 1 человек, с темпом изменения 103 %. В отчетном периоде не было увольнений работников, при этом принят на работу 1 человек. Превышение коэффициента приема кадров над коэффициентом выбытия кадров отражает увеличение численности работников ООО «ФАРН-ДВС» в 2016 г. В целом же кадровый состав предприятия можно охарактеризовать как стабильный.

Слайд 7

Для анализа фонда заработной платы используем данные таблицы на слайде.

Как показывают данные таблицы, состав и структура фонда заработной платы на предприятии ООО «ФАРН -ДВС» состоит из выплат по тарифным ставкам и окладам, выплат компенсирующего характера, выплат по районным коэффициентам и процентным надбавкам и выплат за неотработанное время.

В отчетном году произошло увеличение уровня фонда заработной платы, тем самым структура выплат, входящих в состав заработной платы так же изменилась. Таким образом, проанализировав состав заработной платы можно увидеть, что самый высокий удельный вес приходится на выплаты по тарифным ставкам и окладам (92 %), а самый низкий - выплаты компенсирующего характера (1,57 %).

Слайд 8

В 2016г. зарплата на предприятии составила 1015 тыс. руб., что больше прошлогодней на 355 тыс. руб. или на 13,1%. Динамика показателя характеризуется устойчивой тенденцией роста (таблица на слайде).

Из таблицы видно, что фонд заработной платы в отчетном периоде возрос на 355 тыс. руб. Наблюдается рост фонда заработной платы по всем категориям работников. Наибольшее увеличение произошло по категориям рабочих на 288 тыс. руб. (удельный вес оплаты труда в 2015 году составлял 48,48%, а в 2016 году составил 59,90%). Это связано с большей численностью рабочих по сравнению с руководителями и специалистами. Наименьший удельный вес в структуре фонда

заработной платы в 2015 году занимала зарплата руководителей, которая составляла 25%. В 2016 году наименьший удельный вес в структуре фонда заработной платы занимает зарплата специалистов – 19,90%, в прошло году удельный вес составлял 26,51%.

Слайд 9

На предприятии фактический фонд рабочего времени больше планового на 31 ч, в том числе за счёт изменения:

- а) численности рабочих
- б) количества отработанных дней одним рабочим
- в) продолжительности рабочего дня

Как видно из приведённых данных, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 242 дня вместо 247, из-за чего сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 5 дней, а на всех – 150 дней, или 1170 ч. Существенны и внутрисменные сверхплановые потери рабочего времени: за один день они составили 0,1 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими – 1452 ч. Общие потери рабочего времени – 2622 ч (1452+1170).

Слайд 10

Для изменения ФОТ проведем факторный анализ.

На факторный анализ фонда оплаты труда влияют 2 фактора

Данные позволяют сделать следующие выводы:

Вследствие изменения первого показателя – изменение ФОТ под воздействием изменения численности производственного персонала произошло увеличение на 31440 руб.

Следовательно, произошел перерасход на 355 тыс. руб.

Второй показатель – изменение ФОТ под воздействием изменения среднегодовой заработной платы равна 200880 руб., таким образом мы получаем среднегодовую заработную плату с отклонением – 6696.

Слайд 11

Необходимо провести изменение оплаты труда. Это включает в себя следующие шаги:

- установление дополнительных стимулирующих выплат. Для специалистов и сотрудников, непосредственно работающих с дорогим технологическим оборудованием необходимо ввести дополнительную оплату (набавку) за профессиональное мастерство.

- разработка критерий премирования для отдельных категорий работников: для заместителя директора за работу по улучшению потребительских свойств

товаров, организации товародвижения от производителя до конечного потребителя, регулирование состояния товарных запасов и их складирование.

Слайд 12

Руководству компании необходимо уделить особое внимание на систему под названием «Ключевой показатель эффективности» (KPI - Key performance indicators).

Система KPI четко определяет и разделяет полномочия и вклад отдельного работника в функционирование компании в целом. Данные индикаторы устанавливаются в зависимости от рода деятельности подразделения, от объема выполняемых работ, позволяя работникам лучше понимать конечную цель.

Проведение аттестации кадров является актуальным направлением совершенствования системы оплаты труда, так как позволит выявить причины, по которым недополучено высококачественной продукции, перерасходовано материальных и денежных ресурсов. И быстрое реагирование на сложившуюся ситуацию, окажет положительный эффект на конечные результаты производства всего хозяйства в целом.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.