

Уважаемый председатель, уважаемые члены
государственной аттестационной комиссии!

Тема работы является актуальной, поскольку от эффективности организации оплаты труда на предприятии зависят основные экономические и социальные показатели, такие как: рост прибыли, производительности труда, снижение конфликтности в коллективах и повышение дисциплины.

Целью работы является анализ системы оплаты труда в ЗАО «Уралэлектромаш», а так же разработка и обоснование мероприятий по ее совершенствованию.

Исходя из поставленной цели, можно сформулировать следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы организации оплаты труда на предприятии;
- провести анализ организации оплаты труда на предприятии;
- разработать рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда персонала.

Объектом исследования является организация оплаты труда персоналом в ЗАО «Уралэлектромаш».

Предмет исследования – оплата труда персонала на предприятии.

Работа состоит из введения, трех глав, заключение и список использованных источников. Первая глава отображает теоретические основы организации оплаты труда на предприятии, а также методику анализа формирования и использования фонда оплаты труда.

Вторая глава отображает в себе краткую характеристику ЗАО «Уралэлектромаш», анализ показателей труда и организацию оплаты труда на предприятии.

В третьей главе отображены рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда и общие выводы по исследованию.

Анализ фонда заработной платы проводят по тому же плану, что и анализ других видов расходов: по сравнению с нормативной или плановой величиной либо по сравнению с предыдущим отчетным или базовым периодом. При ярко выраженной сезонности в деятельности

предприятия будет полезным приводить сравнение с аналогичным периодом прошлых лет. Например, для предприятия по производству сельскохозяйственной продукции «пиком» деятельности являются летние месяцы и сентябрь, для отеля на горнолыжном курорте – сезон с января по март. Анализ проводится по категориям работающих и по подразделениям. В результате анализа выявляются тенденции изменения и причины перерасхода или недостачи фонда заработной платы относительно нормативных или плановых значений». Факторная модель переменной части фонда зарплаты представлена на рисунке.

Основное направление деятельности ЗАО «Уралэлектромаш» — производство высоконадёжных асинхронных двигателей серии ДМ, 2ДМШ, 3ДМШ, рДМ, ДТР, ДШР, ДК, АМ, ЭДПН для нужд МО РФ, РЖД, металлургической, машиностроительной, нефтехимической, атомной, горнодобывающей, пищевой, деревообрабатывающей отраслей промышленности с установкой на вентиляторах, компрессорах, ГПМ, насосах, транспортёрах, станках и т.п.

ЗАО «Уралэлектромаш» в 2022 г. продемонстрировало стабильное финансовое состояние, завершив отчетный период с положительными результатами и выполнением договорных обязательств Общества, с сохранением положительной динамики развития ключевых технико-экономических показателей.

Персонал является одним из ключевых ресурсов предприятия. Эффективное управление персоналом заключается в максимальном использовании кадрового потенциала Общества с оптимальными затратами для достижения его целей. Все нижеприведенные данные положены в основу анализа использования трудовых ресурсов в 2021 - 2022 годах. На рисунке представлен качественный состав персонала предприятия. За 2022 год среднесписочная численность промышленно-производственного персонала составила 363 человек, что больше показателя предыдущего года на 12 человек. Из них: количество рабочих составило 363 человека (в том числе основные производственные рабочие – 66, вспомогательные рабочие – 61 человека), за аналогичный период прошлого года численность, соответственно – 351 (64 и 62 человек). Специалисты – 200 человек, что больше показателя 2021 года на 10 человек. Руководители – 29, что больше на 1 человека, чем в 2021 г. Служащие – 1 человек как и в 2021 году. Наглядно система формирования вознаграждения представлена

на рисунке. Однако в действительности структура и принципы начисления зарплаты существенно разнятся в зависимости от подразделения. Ситуация осложняется тем, что существующая система оплаты труда нигде полностью не прописана. На основном производстве заработная плата работников состоит из следующих компонентов.

Почасовая тарифная ставка, которая составляет 75% заработной платы сотрудников. Нормативная премия к тарифной оплате труда. Каждый руководитель производственного подразделения в конце месяца проставляет коэффициент технического участия для каждого работника. Доля такой выплаты составляет 35 - 40% заработной платы работников. 5-процентная премия руководителей производственных подразделений выплачивается по итогам успешной работы за месяц. Доплаты за классность, разъездной характер работы, погрузку и разгрузку продукции. Данный компонент обусловлен тем фактором, что практически все работники основного производства (сварщики, монтажники, электрики) выезжают на объект к заказчикам для монтажа, наладки и пуска оборудования.

По результатам анализа персонала и оплаты его труда был выявлен рост квалифицированного уровня персонала, ежегодное повышение среднемесячной заработной платы по всем категориям персонала. На предприятии используется повременно-премиальная система оплаты труда и сдельно-премиальная оплата труда. Проблемой их применения является то, что при начислении премии используется «Общий подход», а не индивидуальный, то есть при невыполнении плана по выпуску и по себестоимости все работники основных подразделений предприятия лишаются определенного процента премии. Отрицательными сторонами являются: рост коэффициента текучести персонала. Причиной является увеличение числа уволенных работников по собственному желанию, из-за тяжелых условий труда, низкого уровня оплаты труда и др. причин.

Для устранения выявленных проблем, предлагается реализовать мероприятие по использованию гибкой формы оплаты труда, которая предполагает установление зависимости заработной платы каждого работника от выполнения индивидуальных экономических показателей рабочего места.

До внедрения мероприятия в существующей системе премирования заложен «общий подход», то есть получение премии каждого работника зависит от выполнения общих показателей подразделения, в частности от перевыполнения общего плана по выручке, экономии себестоимости и выполнения плана по специальным заказам. Недостатком общего подхода по начислению премии состоит в том, что большинство работников никак не привязаны к тем показателям, за которые происходит начисление премиальных выплат, в частности диспетчеры, кладовщики, учетчики, слесаря – ремонтники и т.д. При недовыполнении плана по общим показателям, ежемесячную премию коллектив полностью не получает.

В основу предлагаемой новой зарплатной конструкции положена методика бестарифной системы оплаты труда. Реализация предложенного мероприятия будет способствовать повышению индивидуальной заинтересованности каждого работника в выполнении индивидуальных показателей по труду.

Доклад окончен, спасибо за внимание!