

Выпускная квалификационная работа

Тема: «Совершенствование организации оплаты труда»

Студент:
Шурыгина Наталья Александровна

Группа ИНО ЗБ УП – 20 КУ

Научный руководитель:

Чудиновских Марина Вячеславовна

Бакалавриат. Направление подготовки: 38.03.03 *Управление персоналом*

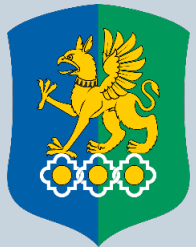
Направленность (профиль): *Управление персоналом и экономика труда*

Кафедра: *Экономики труда и управления персоналом УрГЭУ*



**ФГБОУ ВО «Уральский
государственный
экономический университет»**

Екатеринбург, 2023 г.



ФГБОУ ВО «Уральский
государственный
экономический университет»

Предмет
исследования:
оплата труда
персонала на
предприятии

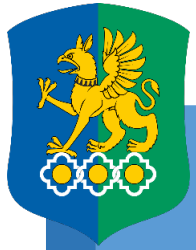
Объект
исследования:
организация оплаты
труда персоналом в



Цель исследования – анализ системы оплаты труда в ЗАО «Уралэлектромаш», а так же разработка и обоснование мероприятий по ее совершенствованию.

Задачи исследования:

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



Структура ВКР

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников

- **В первой главе**

Первая глава отображает теоретические основы организации оплаты труда на предприятии, а также методiku анализа формирования и использования фонда оплаты труда.

- **Во второй главе**

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

- **В третьей главе**

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

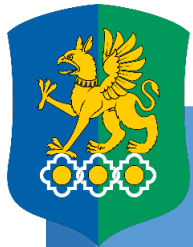
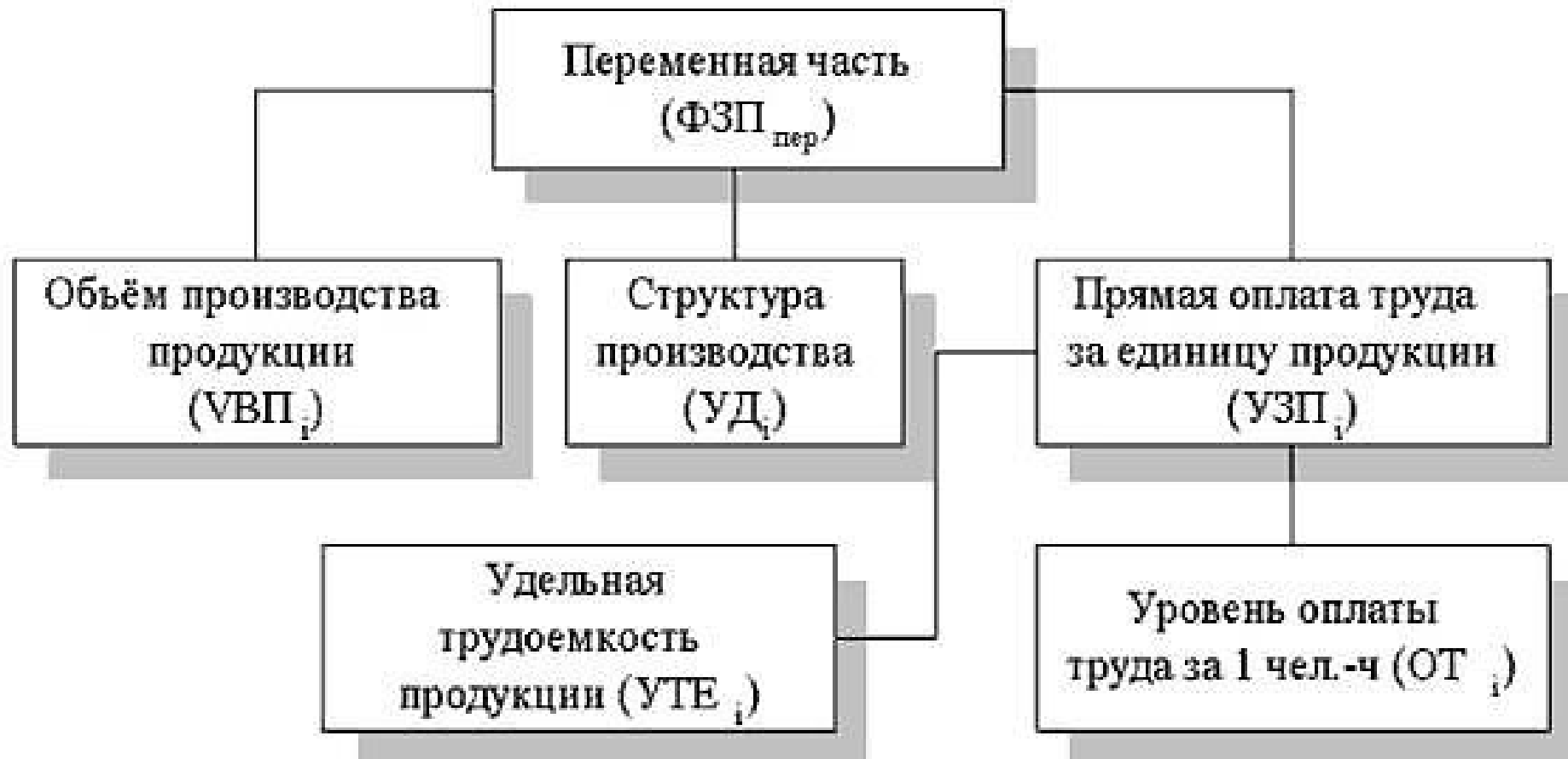
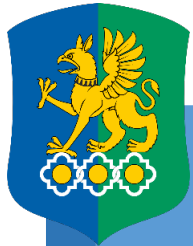
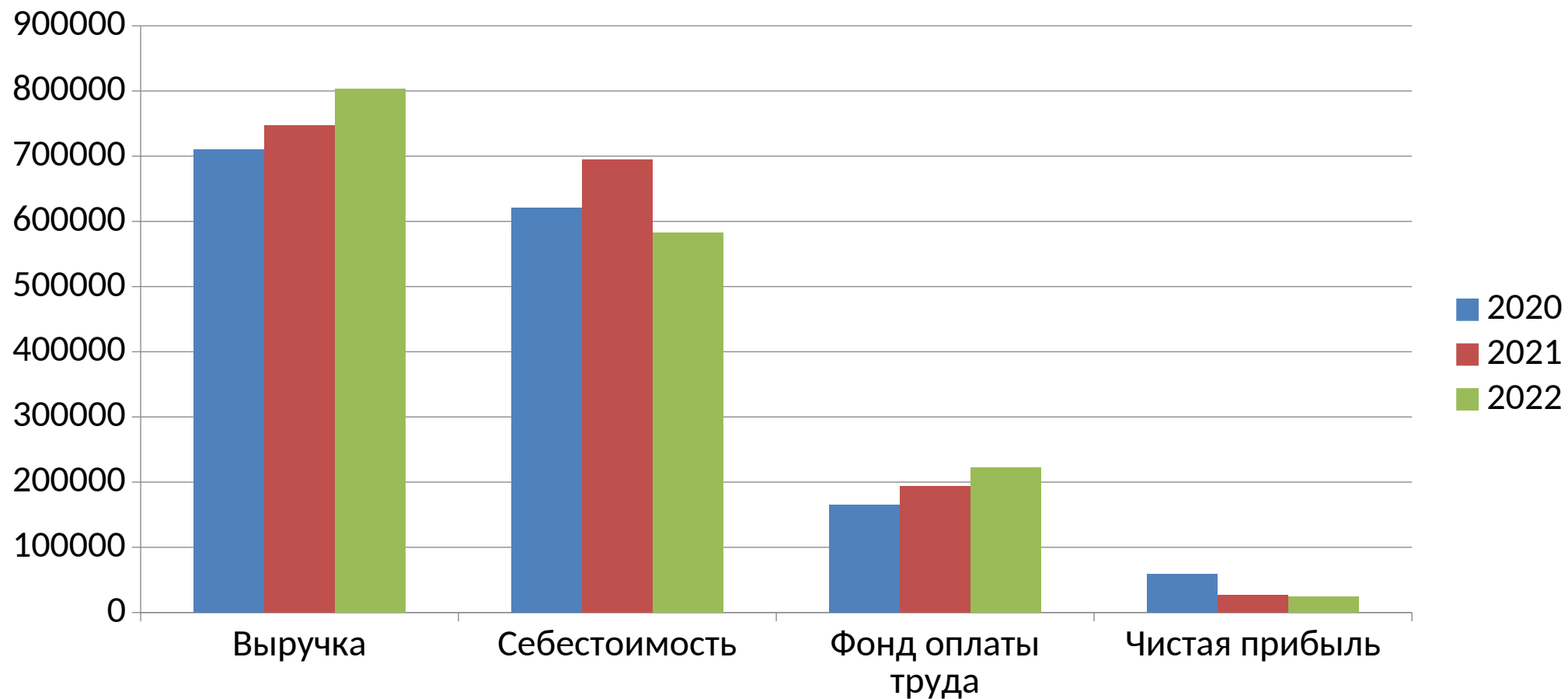


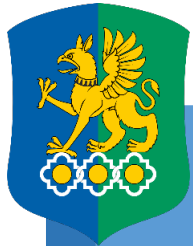
Схема факторной системы переменного фонда зарплаты



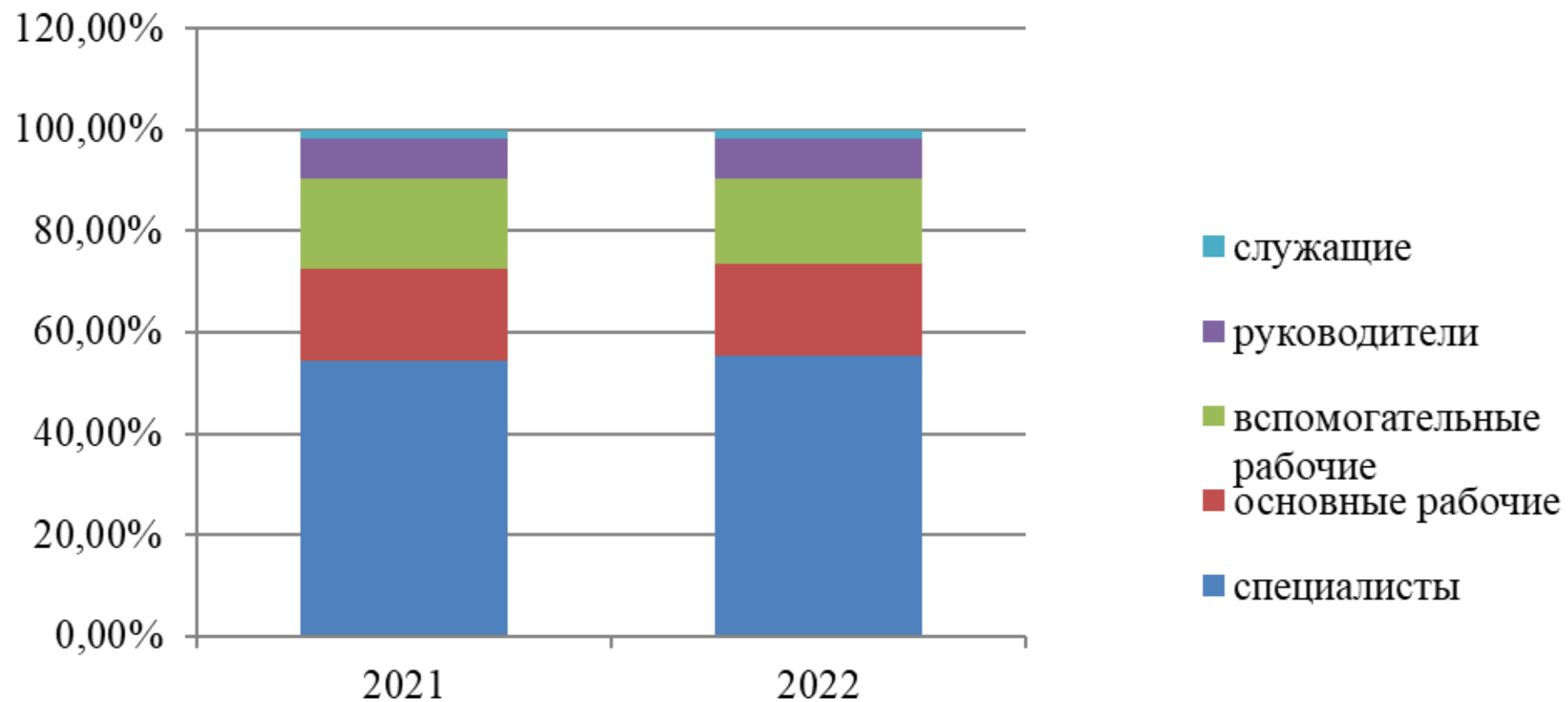


Изменение основных показателей деятельности ЗАО «Уралэлектромаш» за 2020-2022 гг.





Качественный состав персонала ЗАО «Уралэлектромаш»



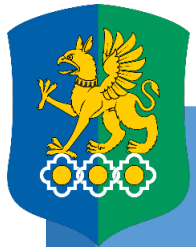
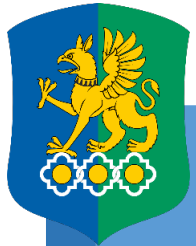


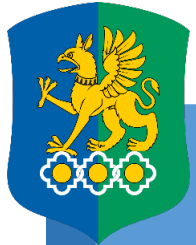
Схема формирования системы вознаграждения на предприятии





Выводы по 2 главе

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.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

По ряду подразделений применить вместо тарифной и повременной оплаты труда гибкую.

Предлагается отказаться от общего подхода начисления премии и перейти к индивидуальному, то есть начисление премий будет зависеть от выполнения индивидуальных показателей по труду.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
ВАШИ ВОПРОСЫ?

Студент :

Фамилия Имя Отчество

