

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Совершенствование системы оплаты труда на предприятии (на примере МСП "Мужевское")»**

Актуальность темы обусловлена острой необходимостью в поисках вариантов регулирования оплаты труда, в частности в способах материального стимулирования работников.

Слайд 2

Целью выпускной квалификационной работы является анализ современного состояния организации оплаты труда на предприятии, разработка основных направлений её совершенствования.

При реализации поставленной цели решались следующие задачи (представлены на слайде)

Слайд 3

В ходе работы были рассмотрены объект и предмет исследования.

Объектом исследования данной работы является муниципальное сельскохозяйственное предприятие «Мужевское» Шурышкарского района Ямало-Ненецкого автономного округа Тюменской области.

Период исследования составляет пять лет: 2012-2016 гг.

Предметом исследования является оплата труда на примере МСП «Мужевское».

Слайд 4

В ходе теоретической части нашей работы над дипломным проектом мы составили классификацию форм и систем заработной платы. Их вы можете видеть на слайде.

Слайд 5

Проанализировав общие сведения о заработной плате и нынешнем состоянии состав и рынка труда, мы выделили следующие элементы системы материального стимулирования, их вы можете видеть на следующем слайде.

Слайд 6

В процессе работы мы пришли к выводу, что неотъемлемым элементом системы материального стимулирования труда являются премии, значимость которых обусловлена способностью направлять трудовую активность работника на достижение поставленных перед организацией целей и задач. Поэтому мы выявили следующие Виды и критерии формирования дополнительной заработной платы работников сельскохозяйственных организаций.

Слайд 7

Рассмотрев Финансовые результаты деятельности МСП «Мужевское», мы составили таблицу для наглядного анализа состава и структуры основных фондов предприятия на конец года, тыс.руб.

Для анализа и оценки уровня и динамики показателей прибыли мы составили таблицу, демонстрирующую финансовые результаты деятельности МСП «Мужевское».

Слайд 8

В заключительной части работы мы перешли к различным способам совершенствование организации оплаты труда в МСП «Мужевское».

В частности, с целью устранения данных недостатков предлагается:

1. Совершенствовать материальную заинтересованность оленеводов в выполнении планов по росту производства мяса.

2. Вести надбавку за непрерывный стаж работы в хозяйстве. С целью привлечения и закрепления кадров, наряду с материальным стимулированием вести моральное стимулирование, связанное с повышением авторитета профессии оленевода путем присвоения звания «Мастер животноводства».

3. Перевести работников оленеводства МСП «Мужевское» на сдельную оплату труда по коллективным расценкам, это обеспечит личную заинтересованность работников в достижении бригадой более высоких результатов.

Слайд 9

После проведения необходимых мероприятий, мы сможем сравнить результаты.

Показатели деятельности без учета предложенных мероприятий и Показатели деятельности с учетом предложенных мероприятий представлены на слайде.

Слайд 10

Как итог, мы пришли к четкому представлению о том, как изменится предприятие в целом, после применения необходимых мер.

Таким образом, в результате предложенных мероприятий, можно сделать следующие выводы:

- Выручка увеличится на 34,7%
- Производительность труда на 35,1%
- Производство мяса на 20,18%.

Слайд 11

В целом, работа как над теоретической, так и над практической частью нашего дипломного проекта позволила нам прийти к следующим выводам:

1. Кочующий образ жизни выпаса оленей, суровые климатические условия труда зачастую приводят к нарушению режима труда и отдыха оленеводов, вызывает текучесть кадров, что ведет к дефициту рабочей силы в бригадах. Поэтому, с целью привлечения закрепления кадров, предлагается введение звания «Мастера животноводства», а так же введение надбавок за непрерывный стаж работы в хозяйстве.

2. При распределении бригадных заработков всегда возникает проблема между формальным квалификационным уровнем работников, номинально отработанным временем и фактическим вкладом в достижение результата. Поэтому, чтобы сгладить данное противоречие, кроме распределения начисленной суммы в соответствии с разрядами рабочих и отработанным временем в базу распределения добавляется также и коэффициент трудового участия (КТУ).

3. Применение аккордной сдельной системы оплаты труда, предусматривающую оплату труда за весь объем произведённой продукции.

Итак, мы можем сделать вывод, что цель дипломной работы, в частности – поиск вариантов регулирования оплаты труда, в частности в способах материального стимулирования работников - достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.