

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**СТАРООСКОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ**  
( С О Ф Н И У « Б е л Г У » )

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА  
ПРЕДПРИЯТИИ**

Выпускная квалификационная работа  
обучающегося по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом  
заочной формы обучения, группы 92071256  
Антоненко Артема Владимировича

Научный руководитель  
к.псх.н., доцент  
Шитова Н.В.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ .....	4
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	10
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ООО «СВК АЛЪЯНСЪ».....	16
ГЛАВА 4. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	23
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	28
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	29
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	31

## ВВЕДЕНИЕ

Основной целью прохождения преддипломной практики является закрепление и углубление знаний, полученных во время обучения, а также подготовка к написанию и защите выпускной квалификационной работы.

Задачи практики:

- 1) изучение общей характеристики организации;
- 2) проведение анализа системы управления персоналом фирмы;
- 3) проведение оценки системы организации оплаты труда на предприятии;

Фирма ООО «СВК Альянс» находится по адресу: 309512, Белгородская область, г Старый Оскол, мкр Конева, д 10, офис 176.

В ООО «СВК Альянс» основным видом деятельности является производство пластмассовых изделий, используемых в строительстве.

Другие виды деятельности ООО «СВК Альянс»:

1. Строительство жилых и нежилых зданий.
2. Строительство автомобильных дорог и автомагистралей.
3. Строительство водных сооружений.
4. Строительство прочих инженерных сооружений, не включенных в другие группировки.
5. Разборка и снос зданий.
6. Иные виды деятельности, в том числе внешнеэкономической, не запрещенными российским законодательством.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В сферах торговли и производства одним из ключевых факторов достижения цели является качественное обеспечение этой деятельности рабочей силой. В современном промышленном производстве существуют различия в качестве рабочей силы. Чем выше качество последней, тем более высокую степень производительности труда можно наблюдать в отдельно взятом производстве.

Результаты трудовой производственной деятельности работника оплачиваются заработной платой. В доходах основной массы населения, определяющих уровень его жизни, заработная плата играет главную роль. Положения о ее сущности и экономическом содержании — один из наиболее принципиальных вопросов экономической теории.

Рассмотрим как менялись представления ученых в отношении оплаты труда по мере развития трудовых отношений.

Вопросы оплаты труда были рассмотрены такими выдающимися учеными древнего мира как Платон, Аристотель, Ксенофонт. Причем труд в различных сферах оценивался по-разному. Ксенофонт в своем произведении «Домострой» указывает на необходимость справедливой оплаты за труд: «у хороших работников появляется уныние, когда они видят, что работу исполняют они и, тем не менее, одинаковую с ними награду получают те, кто не хочет нести в нужный момент ни трудов, ни опасностей. Поэтому я и сам ни в коем случае не равняю наградами хороших работников с плохими и управляющего хвалю, когда он раздаст наиболее достойным лучшие вещи, а если замечу, что у него пользуется предпочтением кто-нибудь за лесть или за другое какое бесполезное угождение, я не оставляю это без внимания: делаю управляющему выговор и стараюсь внушить, что он поступает в этом случае даже вопреки собственному интересу» [24].

Основоположник классической школы В. Петти (1623–1687) видел в заработной плате стоимость труда, которая должна регулироваться законодательным путем. [14, с.205].

В дальнейшем эту теорию развил английский экономист Давид Рикардо (1772–1823), считавший, что если реальная заработная плата будет превышать прожиточный минимум, это приведет к росту населения [3, с.35].

В XVIII и XIX вв., по мере распространения экономического либерализма и усиления конкуренции, оплата труда оказалась в значительной мере подверженной влиянию спроса и предложения рабочей силы. Английский экономист Адам Смит (1723–1790) утверждал, что если бы заработная плата устанавливалась в соответствии с законом спроса и предложения, трудящиеся привлекались бы более высокими зарплатами в те области деятельности, профессии и регионы, где они больше нужны, и они бы покинули те, где работников больше, чем требуется, т.е. там, где предложение превышает спрос на рабочую силу, снижается и заработная плата. Результатом этого стало бы улучшение распределения рабочей силы в интересах национальной экономики [14, с.56].

Согласно теории К. Маркса в создании новой стоимости участвует только один рабочий, владелец рабочей силы. Наемный рабочий получает за свой труд заработную плату. Он покрывает издержки, необходимые для поддержания и восстановления физических и моральных сил для нормального функционирования работника. Заработная плата оплачивает не труд, она служит формой оплаты специфического товара — рабочей силы [27, с.45].

К. Маркс выделяет абсолютную прибавочную стоимость — прибавочную стоимость, производимую путем удлинения рабочего дня, и относительную прибавочную стоимость, которая возникает вследствие изменения соотношения составных частей рабочего дня — необходимого труда и прибавочного труда, с целью удлинить прибавочный труд сокращается необходимый труд посредством методов, позволяющих произвести эквивалент заработной платы в более короткое время.

До К. Маркса проблема прибавочной стоимости рассматривалась в узком контексте с точки зрения класса капиталистов. К. Маркс показывает предрассудки и ложные доказательства представителей работодателя в отношении прибавочной стоимости, анализируя ранее не исследованные процессы трудовых отношений и критикуя классиков за одностороннее рассмотрение вопросов заработной платы лишь с точки зрения работодателя [27].

Возникновение теории, берущей за основу ценности не затраты труда, а полезность, трактуется как «маржиналистская революция».

Одним из исследователей проблемы предельной полезности был Джон Бейтс Кларк (1847–1938).

Заслугой Д. Кларка является упорядочивание терминологии, конкретизация трудовых отношений с выделением перманентного капитала и перманентного труда как исходных точек развития экономических отношений.

Одним из ключевых факторов влияния на экономическую жизнь страны заработную плату видел Джон Мейранд Кейнс.

Критикуя представителей классической политической экономии Дж. Кейнс пришел к выводу, что колебания размеров заработной платы, возникающие под влиянием рынка должны иметь минимальное значение. Ибо гибкая система оплаты труда в условиях экономической нестабильности лишь усугубляет ситуацию. Дж. Кейнс утверждал, что если бы наемный труд должен был приспособливаться к условиям постепенно снижающейся занятости, предлагая свои услуги за постепенно уменьшающуюся денежную заработную плату, то это, как правило, вовсе не вело бы к сокращению реальной заработной платы. Последняя могла бы даже увеличиться вследствие неблагоприятного влияния этих изменений на объем производства. Главным результатом политики гибкой заработной платы была бы крайняя неустойчивость цен, возможно, настолько значительная, что в экономической системе, всякие деловые расчеты казались бы совершенно бессмысленными. Политика гибкой заработной платы могла бы успешно проводиться лишь в обществе с

сильной авторитарной властью, где внезапные, значительные, всесторонние изменения заработной платы могли бы декретироваться сверху. [20, с.108]

Современная экономическая теория, как и вся наука в целом базируется на принципах синергетики и теоретическом плюрализме. Это значит, что в настоящий момент в обществе господствует множество различных теорий оплаты труда.

Рассмотрение теорий оплаты труда в корне меняет представление о заработной плате. Если в начале, по мнению экономистов, зарплата соответствовала статусу индивида в обществе, причем рабочие независимо от способностей имели минимальный уровень оплаты труда, то, сейчас она зависит от интеллектуального уровня работника.

Заработная плата — это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда. Ее величина определяется рынком труда, т. е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата этих работников, и наоборот.

В заработной плате концентрируется целый спектр отношений: между обществом и работником, между фирмой и работником, внутри фирмы между работниками и т. п. Это связано с тем, что важнейшим ресурсом, используемым каждым предприятием, являются трудовые ресурсы. Именно живой труд соединяет основные фонды с оборотными в процессе производства, дает импульс любому движению, служит организатором производственной деятельности. Этот ресурс имеет важные особенности, существенно отличающие его от двух предыдущих ресурсов. Для воспроизводства трудовых ресурсов нужен определенный механизм, который обеспечивал бы возобновление израсходованного ресурса. Человек включается в процесс производства с помощью “живого” труда, в отличие от труда “овеществленного”, который представляют два других вида ресурсов — основные фонды и оборотные средства. Для восполнения затраченных на производство усилий человек должен получить некоторые средства, истратив которые он смог бы компен-

сировать затраты. Иначе говоря, процесс воспроизводства трудовых ресурсов осуществляется с помощью заработной платы. [41, с.214]

В общественной жизни организация заработной платы выполняет ряд функций: воспроизводственную, стимулирующую, учетно- и ресурсно-распределительную, формирование платежеспособного спроса.

Воспроизводственная функция включает обеспечение работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы и последующих поколений. В ней реализуется требование жизненных потребностей, экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с установлением на законодательном уровне минимального размера заработной платы, который создает условия для воспроизводства рабочей силы [16, с.156].

Применение стимулирующей функции устанавливает зависимость заработной платы работника от его трудового вклада и результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Работника необходимо заинтересовать в постоянном улучшении результатов своего труда.

Учетно-распределительная функция выполняет роль отражения мер вклада труда каждого при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.

Ресурсно-распределительная функция позволяет рационально распределить трудовые ресурсы по регионам, отраслям, предприятиям. Для эффективно функционирующего рынка труда необходима свобода у каждого работника в выборе места приложения своего труда. Стремление к повышению жизненных выгод стимулирует смену места работы.

Функция формирования платежеспособного спроса населения позволяет увязать спрос и производство потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием цен, потребностей, традиций и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые экономические пропорции на рынке товаров [16, с.157]



Согласно ст. 129 ТК РФ [1] заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Различают номинальную, реальную и минимальную заработную плату. Номинальная заработная плата — это общая совокупность денежных средств, полученных работником в качестве компенсации за свой труд. Реальная заработная плата — это количество товаров и услуг в денежном выражении, которое может приобрести работник за свою номинальную заработную плату [41, с.233].

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) — юридическое лицо, учрежденное одним или несколькими лицами, уставный капитал которого разделен на определенные доли (размер которых устанавливается учредительными документами). Участники ООО несут риск убытков только в пределах стоимости внесенных ими вкладов. После внесения существенных изменений в законодательство об обществах с ограниченной ответственностью, с 01 июля 2009 года единственным учредительным документом общества является его устав, в котором указываются размер уставного капитала, адрес и наименование общества, порядок перехода долей и другие обязательные условия. В настоящий момент времени, продажа доли в уставном капитале общества, в случае если в уставе уже отсутствуют сведения об участниках и их долях, не влечет необходимости регистрации изменений в уставе общества.

Уставный капитал общества составляется из номинальной стоимости долей его участников. Размер доли участника общества в уставном капитале общества определяется в процентах или в виде дроби. Размер доли участника общества должен соответствовать соотношению номинальной стоимости его доли и уставного капитала общества.

Общество с ограниченной ответственностью создается, с целью получения прибыли и может заниматься любой деятельностью, за исключением запрещенной законом. При этом, для определенных видов деятельности, необходимо получение специального разрешения (лицензии). Срок деятельности – не ограничен, если иное не установлено Уставом Общества.

Общество с ограниченной ответственностью «СВК Альянсь» зарегистрирована 12 марта 2010 года по адресу 309512, Белгородская область, г Старый Оскол, мкр Конева, д 10, офис 176.

Компании был присвоен ОГРН 1103128001767 и выдан ИНН

3128075975. Основным видом деятельности является производство пластмассовых изделий, используемых в строительстве.

Компанию возглавляет Коструб Сергей Викторович.

Предприятие действует на основании Устава и в своей работе руководствуется действующим законодательством. Приобретает свои права со дня регистрации.

ООО «СВК Альянс» является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, печать со своим наименованием, угловой штамп, бланки со своим наименованием, счета в управлениях банков. Обладает имуществом на правах собственности, аренды, других, предусмотренных законом основаниях.

Юридический статус предприятия: общество является юридическим лицом. Права и обязанности юридического лица общество приобретает с даты его регистрации.

В соответствии с объемами хозяйственного оборота и численностью работников предприятие относится к числу мелких.

Основной целью деятельности общества является получение прибыли.

Предметом деятельности общества является самостоятельная хозяйственная деятельность направленная на удовлетворение общественных потребностей в продукции, работах и услугах в сферах, определяемых предметом деятельности.

В ООО «СВК Альянс» основным видом деятельности является производство пластмассовых изделий, используемых в строительстве.

Другие виды деятельности ООО «СВК Альянс»:

1. Строительство жилых и нежилых зданий.
2. Строительство автомобильных дорог и автомагистралей.
3. Строительство водных сооружений.
4. Строительство прочих инженерных сооружений, не включенных в другие группировки.
5. Разборка и снос зданий.

6. Иные виды деятельности, в том числе внешнеэкономической, не защищенными российским законодательством.

Органом контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Общества является ревизионная комиссия.

Руководство текущей деятельностью фирмы осуществляется единоличным исполнительным органом общества. Исполнительным органом является директор подотчетный в своей деятельности общему собранию участников общества. Единоличный исполнительный орган без доверенности действует от имени Общества, в том числе представляет его интересы, совершает сделки, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Общества.

Основные экономические показатели деятельности ООО «СВК Альянс» (табл. 2.1). Все приведенные ниже показатели рассчитаны по данным бухгалтерской отчетности фирмы.

Таблица 2.1

Основные экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности  
ООО «СВК Альянс» за 2014- 2016гг

№ п/п	Показатель	Годы			Отклонение (+,-)		Темп роста, %	
		2014	2015	2016	2015 от 2014	2016 от 2015	2015 от 2014	2016 от 2015
1	Выручка от продажи товаров, работ, услуг (тыс. руб.)	66496	95036	104435	28540	9399	142,92	109,89
2	Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг (тыс. руб.)	53013	67444	67028	14431	-416	127,22	99,38
3	Валовая прибыль (тыс. руб.)	13483	27592	37407	14109	9815	204,64	135,57
4	Коммерческие расходы (тыс. руб.)	12608	24533	34080	11925	9547	194,58	138,91
5	Прибыль (убыток) от продаж (тыс. руб.)	875	3059	3327	2184	268	349,60	108,76

6	Рентабельность продаж (%)	1,32	3,22	3,19	1,90	-0,03	244,61	98,97
7	Прочие доходы (тыс. руб.)	0	70	0	70	-70	0,00	0,00
8	Прочие расходы (тыс. руб.)	25	58	157	33	99	232,00	270,69
9	Прибыль до налогообложения (тыс. руб.)	850	3071	3170	2221	99	361,29	103,22
10	Текущий налог на прибыль (тыс. руб.)	209	737	634	528	-103	352,63	86,02
12	Чистая прибыль (тыс. руб.)	641	2334	2536	1693	202	364,12	108,65
13	Рентабельность чистой прибыли (%)	0,96	2,46	2,43	1,49	-0,03	254,77	98,88
14	Численность работников, чел.	121	121	115	0	-6	100,00	95,04
15	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	15	16,3	19	1,3	2,7	108,7	116,6
16	Производительность труда, тыс. руб. / чел.	549,55	785,42	908,13	235,87	122,71	142,92%	115,62%

Анализируя данные табл. 2.1 следует отметить, что, большинство коэффициентов за анализируемый период выросли. Необходимо также отметить, что самый большой рост перечисленных в данной таблице показателей отмечается в 2016 г. Далее рассмотрим динамику каждого показателя в отдельности.

Валовая прибыль фирмы в 2016 г возросла значительно с 13 483 тысяч рублей до 37 407 тысяч рублей. То есть более чем в два раза. Такая динамика данного показателя связана с тем, что за анализируемый период прирост выручки (темп роста 142,92%), выше прироста себестоимости (темп роста 127,22%). В 2016 г. показатель выручки уже не демонстрирует такого впечатляющего роста. Темп роста за год составил 109,89%. Правда себестоимость продукции, работ, услуг за этот же период напротив снизилась (темп роста составил 99,38%), что в итоге способствовало росту валовой прибыли на 9 815 тысяч рублей (темп роста составил 135,57%).

Далее рассмотрим динамику достаточно важных показателей при определении прибыли – коммерческих и управленческих расходов. В анализируемой организации уровень коммерческих расходов в 2016 г. вырос на 11 925 тысяч рублей (темп роста составил 194,58%). Это в свою очередь привело к сильному уменьшению операционной прибыли или прибыли от продаж. Её сумма по сравнению с 2014 годом возросла на 2184 тыс. руб., что в темпах роста составило 349,6% .

Изменение рентабельности продаж находится на незначительном уровне, что продиктовано высоким уровнем себестоимости продукции и значительным ростом коммерческих расходов по сравнению с динамикой прибыли от продаж.

В 2016 году темп роста рентабельности продаж составил 98,97%, что говорит о снижении уровня рентабельности организации по данному показателю по сравнению с предыдущим периодом. Это связано в первую очередь с тем, что уровень коммерческих расходов за аналогичный период увеличился на 38,91%. В итоге значение прибыли от продаж в 2016 г. выросло лишь на 268 тысяч рублей (темп роста составил 108,76%).

Отрицательным моментом в деятельности фирмы ООО «СВК Альянс» является отсутствие прочих доходов, тогда как в наличии присутствуют прочие расходы. Данный фактор оказал отрицательное влияние на величину чистой прибыли организации и ее динамику. Так чистая прибыль ООО «СВК Альянс» в 2015 г. по отношению к 2014 г. выросла на 1693 тысяч рублей (темп роста составил 364,12%), а в 2016 г. всего на 202 тысячи рублей, что в относительном выражении составило небольшой процент – 8,65%.

Изменение численности работников в ООО «СВК Альянс» за анализируемый период происходило следующим образом. В 2015 г. количество работников не изменилось. Среднемесячная заработная плата в ООО «СВК Альянс» за анализируемый период выросла на 16,6%, что в стоимостном выражении составило сумму в 4 тысячи рублей. Отметим, что положительным моментом в деятельности фирмы является рост показателя – производи-

тельность труда. В 2015 г. рост значения данного показателя составил в темпах роста 149,1%, а в 2016 г. 109,9%. В общем производительность за 2014-2016 гг. выросла в темпах роста на 163,9% и на конец периода составила величину в 908,13 тысяч рублей на человека. Данную динамику можно рассматривать с позиции роста эффективности использования наемных работников организации.

### **ГЛАВА 3. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ООО «СВК АЛЬЯНСЪ»**

Для анализа систему управления персоналом произведем расчет определенной группы коэффициентов, которые позволят оценить эффективность данной системы.

Однако прежде, чем перейти к расчету и определению группы рассчитываемых коэффициентов рассмотрим кадровую политику ООО «СВК Альянс».

Одним из ключевых факторов любого производства наряду с инвестиционным капиталом (основными фондами и оборотными средствами) являются трудовые ресурсы. В современных условиях именно трудовые ресурсы рассматривают как наиболее ценный капитал, которым располагает предприятие. Увеличение доли наукоемких технологий обуславливает рост требований к профессиональным, социально-психологическим качествам и культурному уровню работника. Эффективное управление трудовыми ресурсами напрямую зависит от того, насколько успешно можно задействовать весь имеющийся в распоряжении человеческий потенциал.

Основная цель кадровой политики ООО «СВК Альянс» – создание сплоченной и ответственной команды. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- реализация программы профориентационной деятельности;
- бесперебойное и качественное обеспечение необходимым числом работников соответствующей профессии и квалификации;
- адаптация вновь принятых работников фирмы;
- рациональное использование кадрового состава;
- обучение и расстановка квалифицированных кадров, повышение квалификации работников.
- выработка системы мотивации персонала.



ООО «СВК Альянс» уделяет большое внимание проведению целенаправленной профориентационной работе среди работников, которая ориентирована на выявление их способностей и профессиональных интересов в профессии.

В рамках ежегодной аттестации руководителей, специалистов, служащих проводится оценка деятельности персонала за отчетный период. Данная процедура помогает определить эффективность выполнения работы сотрудником, позволяет выявить несоответствие необходимым компетенциям, установленных стандартом, с целью их дальнейшего развития до требуемого уровня. С целью выявления и оценки управленческих качеств будущих руководителей проводится мероприятие «Оценка профессиональных качеств» для рабочих ООО «СВК Альянс».

На ООО «СВК Альянс» ежегодно проводятся исследования по удовлетворенности персонала работой. Это дает объективную оценку состояния коллектива и анализ того, какие проблемы волнуют работников и в каком направлении необходимо двигаться для усовершенствования системы управления персоналом.

Так в 2016 году в аттестации руководителей, специалистов, служащих приняли участие 115 работников, в «Оценке профессиональных качеств» – 64 работника. Данные процедуры позволяют оценить компетенции, результативность работников фирмы, установить степень соответствия занимаемой должности, сформировать кадровый резерв. По итогам проведенных аттестационных собеседований в состав кадрового резерва было включено 143 работника, по итогам «Оценки профессиональных качеств» – 61 работник.

Для выявления мнения работников предприятия об удовлетворенности выполняемой ими работой, материально-бытовыми условиями, уровнем заработной платы, на ООО «СВК Альянс» ежегодно проводится мониторинг по исследованию удовлетворенности персонала работой. Это дает объективную оценку состоянию коллектива и показывает, какие проблемы волнуют

работников и в каком направлении необходимо двигаться для усовершенствования системы управления персоналом.

С целью получения от работников ООО «СВК Альянс» достоверных ответов было принято решение о переходе на электронную форму анкетирования. Работникам представлена возможность пояснить причину выбранного значения по шкале оценки. Пояснения использовались при определении причин снижения уровня удовлетворенности по соответствующему фактору.

Исследование показало, что в 2016 году общий уровень удовлетворенности по ООО «СВК Альянс» (90,7 баллов) на 2,1 балла выше показателя предшествующего периода (88,6 баллов), что отражает планомерную работу руководителей подразделений в части мотивации персонала, организации труда работников.

В 2016 году было организовано и проведено обучение 49 работников ООО «СВК Альянс» (план 50 человек), в том числе проведено обучение рабочих в учебном центре управления подбора и развития персонала в количестве 40 человек.

В течение 2015 года было организовано обучение 35 работников ООО «СВК Альянс» (при плане 35 человек), в том числе проведено обучение рабочих в количестве 31 человек.

Численность работников по категориям за период 2014-2016 гг. представлена в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Численность работников ООО «СВК Альянс» в 2014-2016 гг.

Категория	2014 год		2015 год		2016 год	
	чел.	чел.	чел.	%	чел.	%
Рабочие	86	71,07%	85	70,24%	81	70,43%
Руководители	13	10,74%	13	10,74%	13	11,30%
Специалисты	17	14,05%	17	14,05%	17	14,78%
Служащие	5	4,13%	6	4,95%	4	3,48%
Итого	121	100,0 %	121	100,0 %	115	100,0 %

Изменения в численности работников ООО «СВК Альянс» за 2014-2016 года представлены в табл.3.2.

Таблица 3.2

Анализ отклонений в численности работников ООО «СВК Альянс»  
за 2014-2016 гг.

Категория	Изменение 2015-2014		Изменение 2016-2015		Изменение 2016-2014	
	абсл. чел.	темп роста	абсл. чел.	темп роста	абсл. чел.	темп роста
Рабочие	-1	98,84%	-4	95,29%	-5	94,19%
Руководители	0	100,00%	0	100,00%	0	100,00%
Специалисты	0	100,00%	0	100,00%	0	100,00%
Служащие	1	120,00%	-2	66,67%	-1	80,00%
Итого	0	100,00%	-6	95,04%	-6	95,04%

Как видно из табл.2.2 в 2014 году доля рабочих от общего числа работников составила 71,07%, в 2015 году этот показатель снизился до 70,24%, а в 2016 вырос до 70,43%.

Доля руководителей в общем числе работников комбината за анализируемый период практически не менялась – 10,74% в 2014 году, 10,74% в 2015 году и 11,30 в 2016 году. Увеличение доли руководителей связано со упразднением части должностей на фирме и сокращению данных рабочих специальностей.

Доля специалистов на предприятии в 2014 году составляла 14,05% от общего числа работников, в 2015 году – 14,05%, в 2016 году – 14,78%.

Доля служащих в 2014 году составляет 4,13%, в 2014 году – 4,95%, а в 2016 – 3,48%. Данный вид работников самый малочисленный, так как они выполняют самую простую работу.

Положительным момент можно считать рост числа специалистов в общем объеме работников предприятия. Однако все же этот рост незначительный и связан с изменением общей численности работников, а не с ростом занятых по данному виду сотрудников.

Анализируя табл. 2.3 можно отметить следующее:

1. Общая численность работников за два анализируемых года уменьшилась на 6 человек.

2. Наименьший темп роста отмечается по категории служащих – 66,67%.

3. Количество работников сократилось за два года на 5 человек. Причем большее число их ушло в 2016 году – 6 чел. Темп роста по категории работников за 2016 году составил 95,29%, а за 2014-2016 гг. – 94,19%.

Данные об образовании и составе сотрудников комбината за 2016 год представлены в табл. 3.3

Таблица 3.3

Обобщенные данные об образовании и о составе сотрудников  
(работников) комбината за 2016 год

Наименование показателя	%
Сотрудники, возраст которых составляет менее 25 лет	6,9 %
Сотрудники, возраст которых составляет от 25 до 35 лет	21,6 %
Сотрудники, возраст которых составляет от 35 до 55 лет	66,6 %
Сотрудники, возраст которых составляет более 55 лет	4,9%
Из них:	
Имеющие среднее и полное общее Образование	5,4%
Имеющие начальное или среднее Профессиональное образование	54,1%
Имеющие высшее профессиональное образование	39,1%
Имеющие послевузовое профессиональное образование	1,4%

По данным таблицы можно отметить, что большинство работников комбината находятся в возрастной группе от 35 до 55 лет. Число работников, близких к пенсионному возрасту составляет 4,9%, а число молодых – 6,9%.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой – изучение ее движения. Для этого рассчитаем и проанализируем динамику следующих показателей:

1. Коэффициент оборота по приему ( $K_{\Pi}$ ):

$$K_{\Pi} = K_{\Pi P} / C_P, \quad (3.1)$$

где  $K_{\Pi P}$  - количество принятого на работу персонала;

$C_P$  - среднесписочная численность персонала.

$K_{п2014}=8/121=0,066$  или 6,6%;

$K_{п2015}=7/121=0,057$  или 5,7%;

$K_{п2016}=15/115=0,1304$  или 13,04%.

2. Коэффициент оборота по выбытию ( $K_B$ ):

$$K_B = K_{ВЫБ} / C_P, \quad (3.2)$$

где  $K_{ВЫБ}$  - количество уволившихся работников.

$K_{В2014}=8/121=0,066$  или 6,6%;

$K_{В2015}=7/121=0,057$  или 5,7%;

$K_{В2016}=21/115=0,1826$  или 18,26%.

3. Коэффициент текучести кадров ( $K_T$ ):

$$K_T = K_{СН} / C_P, \quad (3.3)$$

где  $K_{СН}$  - количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины.

$K_{Т2014}=8/121=0,066$  или 6,6%;

$K_{Т2015}=7/121=0,057$  или 5,7%;

$K_{Т2016}=15/115=0,1304$  или 13,04%.

В 2015 году коэффициент текучести кадров уменьшился на 0,9% по сравнению с 2014 годом, а в 2016 году он вырос на 7,34% по сравнению с 2015 годом.

4. Коэффициент постоянства персонала ( $K_{пост}$ ):

$$K_{пост} = K_{ПП} / C_P \quad (3.4)$$

где  $K_{ПП}$  – количество работников, проработавших на предприятии весь предшествующий год.

$K_{пост2014}=113/121=0,933$  или 93,3%

$K_{пост2015}=114/121=0,942$  или 94,2%

$K_{пост2016}=102/115=0,886$  или 88,6%

Анализируя коэффициенты обеспеченности кадрами ООО «СВК Альянс» можно констатировать, что коэффициенты оборота по приему все же

ниже коэффициентов оборота по выбытию или равны, что говорит об оттоке кадров с комбината. Текучесть кадров имеет разнонаправленную тенденцию, но все же за анализируемый период она выросла. Это может свидетельствовать как о внутренних проблемах предприятия, так и о внешних причинах, в том числе связанных с оптимизацией персонала.

## ГЛАВА 4. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Прежде, чем перейти к анализу эффективности системы оплаты труда на ООО «СВК Альянсь» необходимо рассчитать ряд следующих показателей.

- 1) Динамика ФОТ за анализируемый период.
- 2) Динамика среднемесячного дохода работников за анализируемый период.
- 3) Динамика ФОТ на одного работника.
- 4) Динамика средней заработной платы по региону.

Полученные данные приведены в табл. 4.1.

Таблица 4.1

Анализ фонда оплаты труда и дохода работников ООО «СВК Альянсь»

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение 2016-2014	
				Абсолютное	Темп роста
ФОТ, млн. руб.	40,2	38,1	39,6	-0,6	98,51%
Среднемесячный доход одного работника, тыс. руб.	21,6	20,4	19,8	-1,8	91,67%
Количество работников, чел.	121	121	115	-6	95,04%
ФОТ на одного работника, тыс. руб.	332,23	314,88	344,35	12,12	103,65%
Средняя з/п по Белгородской области, тыс. руб.	25,872	18,965	20,504	-5,368	79,25%

Анализируя данные таблицы, можно отметить, что фонд оплаты труда на фирмы за два анализируемых года уменьшился на 0,6 млн.руб. Темп роста данного показателя от уровня 2014 года составил 98,51%. Это свидетельствует о том, что ООО «СВК Альянсь» сокращает расходы на персонал в рассматриваемом периоде.

Среднемесячный доход одного работника комбината за 2014 год составил 21,6 тыс. руб., за 2015 год – 20,4 тыс.руб., и за 2016 год – 19,8 тыс. руб. Общее снижение среднего дохода составило 1,8 тыс.руб. за два года. Темп роста данного показателя составил 91,67%.

Фонд оплаты труда на одного работника вырос. Абсолютный прирост за 2014-2016 год составил 12,12 тыс.руб., или в темпах роста – 103,65%.

Сравнивая средней доход работника комбината со средней номинальной з/п по Белгородской области можно констатировать, что уровень оплаты труда на ООО «СВК Альянс» выше только в 2015 году. Остальные периоды времени средняя заработная плата по области превышает оплату на фирме.

Таким образом, рассматривая организацию оплаты труда на ООО «СВК Альянс» с позиции работодателя можно констатировать, что на предприятии выплачивается близкая по уровню зарплата для средней в нашем регионе. Однако ФОТ комбината из года в год падает. Правда сумма этого фонда на одного работника растет, но связано это, прежде всего, со снижением количества работников на фирме. Задержек в зарплате не наблюдается.

Однако важнейшими условиями совершенствования оплаты труда являются знание проблем, имеющих место в данной сфере, и учет непосредственных пожеланий членов рабочего коллектива. Для исследования используются различные методики, в частности анкетирование и структурное интервью. Было выбрано анкетирование, поскольку позволяет охватить опросом большое количество работников, структурировать вопросы и осуществлять определенным образом обработку данных.

В процессе анкетирования каждому лицу из группы, выбранной для анкетирования, предлагалось ответить письменно на вопросы:

1. Удовлетворяет ли уровень оплаты труда Вас на предприятии и Ваш желаемый заработок в ближайшем будущем?
2. Учитывается ли и каким образом качество выполняемой Вами работы?
3. Удовлетворяет ли Вас действующая система стимулирования?



4. Что, по вашему мнению, необходимо внести дополнительно в систему материального стимулирования?

5. Отрицательные моменты в оплате труда на Вашем рабочем месте?

6. Удовлетворяют ли Вас организация и условия труда (да/нет) и отражаются ли они в действующей системе оплаты труда?

7. Считаете ли что вы получаете справедливую зарплату за Ваш труд?

В анкетировании было задействовано 53 чел. из фирмы:

- основные рабочие – 30 человек;
- обслуживающий персонал – 10 человек;
- инженерно-технические работники 7 человек;
- управляющие – 2 человека;
- бухгалтера и финансисты – 4 человека.

Средний возраст анкетированных – 30–40 лет, среди них 4 женщины и 49 мужчин.

Обработка результатов анкетирования позволила установить следующее:

– общая удовлетворенность уровнем оплаты труда на предприятии составила 45%, не удовлетворены – 55 % рабочих;

– желаемый уровень оплаты труда в ближайшей перспективе рабочими предлагается на уровне в среднем 29 тыс. руб.;

– бригадной форме оплаты труда отдают предпочтение 33%, индивидуальной – 67% членов коллектива;

– для большинства рабочих (95%) предпочтительнее сдельно-премиальная система оплаты труда, 5% рабочих удовлетворены оплатой труда по повременно-премиальной системе;

– рабочие высказали такие пожелания, как:

а) увеличить размер премий за перевыполнение плановых заданий, качество выработанной продукции;

б) поднять/ввести квартальные доплаты;

в) увеличить доплаты за работу в ночное время;

- г) увеличить оплату труда при совмещении выполняемых работ;
- д) увеличить стимулирующую часть оплаты труда рабочих, отработавших 12 месяцев без прогулов и больничных листов;
- е) давать больше возможностей подзаработать в свободное время.
  - действующая на сегодня система стимулирования труда удовлетворяет 68% рабочих основного производства, не удовлетворяет – 32%;
  - уровнем организации труда на предприятии удовлетворены 20 чел. из числа опрашиваемых, не удовлетворены – 9 чел. и 24 чел. воздержались от ответа на данный вопрос анкеты;
  - условия труда удовлетворяют 45% респондентов. 80% рабочих отметили, что они слабо отражены в действующей на предприятии системе оплаты труда;
  - справедливость заработной платы отметили 39% опрошенных, 61% считают, что они получают несправедливую оплату за свой труд.

С помощью анкетирования нами были выявлены следующие основные недостатки по учету выполняемой сотрудниками работы и оплаты их труда:

- нередко имеет место увеличение объема выполняемых работ, а доплат за них нет;
- рабочие часто выполняют одну и ту же работу и на старом, и на новом оборудовании, а оплата труда и в том, и в другом случае одна и та же;
- нет возможности подработки, низко оплачиваются многие наряды;
- рабочими в бригадах выполняются различные по характеру задания, а заработная плата начисляется всем одинаково;
- на многих рабочих местах имеет место низкий уровень премий, несмотря на напряженный труд;
- не оплачиваются простои оборудования не по вине рабочего (из-за недостатка материалов, из-за поломки оборудования).

Таким образом, подводя итог анализу современного состояния организации оплаты труда на ООО «СВК Альянс» можно сделать следующие выводы:

1. Заработная плата на фирме находится практически на уровне со средней заработной платой в нашем регионе, исходя из анализа среднего дохода и ФОТ предприятия.

2. Численность работников снижается, а ФОТ продолжает расти, что говорит о повышении выплат работникам фирмы.

3. Проведя анкетирование, выяснилось существование ряда проблем, связанных с начислением зарплаты работникам. Многие представители рабочих профессии считают свою зарплату не справедливой и заниженной в текущей системе. Это порождает падение производительности труда отдельных работников и немедленная смена работы в случае, если человек находит более выгодное место.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведя анализ имущества ООО «СВК АЛЬЯНСЪ» можно отметить, что комбинат провел достаточно интенсивную политику по сокращению части дебиторской задолженности. Активно ведется финансовая деятельность фирмы и растет инновационная активность предприятия.

В части доходности и прибыльности предприятия следует сказать, что за 2016 год наблюдается сильное падение прибыли фирмы. Некоторые показатели упали больше, чем в два раза. Безусловно, это негативная тенденция. Необходимо принимать меры по экономии затрат на производство, в том числе по зарплате.

Анализируя коэффициенты обеспеченности кадрами ООО «СВК АльянсЪ» можно констатировать, что коэффициенты оборота по приему все же ниже коэффициентов оборота по выбытию или равны, что говорит об оттоке кадров с комбината. Текучесть кадров имеет разнонаправленную тенденцию, но все же за анализируемый период она выросла. Это может свидетельствовать как о внутренних проблемах предприятия, так и о внешних причинах, в том числе связанных с оптимизацией персонала.

Проведя оценку системы оплаты труда на предприятия были выявлены следующие недостатки системы:

- нередко имеет место увеличение объема выполняемых работ, а доплат за них нет;
- нет возможности подработки, низко оплачиваются многие наряды;
- рабочими в бригадах выполняются различные по характеру задания, а заработная плата начисляется всем одинаково;
- на многих рабочих местах имеет место низкий уровень премий, несмотря на напряженный труд;
- не оплачиваются простои оборудования не по вине рабочего (из-за недостатка материалов, из-за поломки оборудования).

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Т.Б. Бердникова. – М.: Изд. ИНФРА-М, 2013. 215с.
2. Вайсбруд, В.А. Экономика труда: учебное пособие / В.А. Вайсбруд. – М.: Омега-Л, 2014. – 376 с.
3. Вайсбруд, В.А. О необходимости совершенствования трудового законодательства по вопросам организации оплаты труда / В.А. Вайсбруд // Научные исследования Самарского государственного экономического университета: сб. науч. тр.: в 2 ч. - Самара, 2014. Ч. 1. С. 29-30
4. Вайсбруд, В.А. Совершенствование оплаты труда / В.А. Вайсбруд // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. – 2013. - №1. – с.35-41.
5. Ворст, И. Экономика фирмы: учебное пособие / И. Ворст. – М.: Высшая школа, 2014. – 654 с.
6. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебник / И.Н. Герчикова. – М.: Инфра-М, 2015. – 511с.
7. Гиляровская, Л.Т. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / Л.Т. Гиляровская, Д.В. Лысенко, Д.А. Ендовицкий. – М.: ТК Велби; Проспект, 2013. – 360 с.
8. Годин, А. М. Маркетинг: учебник / А.М. Годин. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2014. – 652 с.
9. Гридчина, А.В. Экономика и организация производства / А. В. Гридчина, Э.В. Маймина. – М.: Издательство Московского государственного открытого университета, 2013. – 126 с.

10. Дашков, Л.П. Организация труда работников торговли: учебник / Л.П. Дашков, В.К. Памбухчиянц, О.В. Памбухчиянц. – М.: Дашков и Ко, 2014. – 240 с.
11. Дубровин, И.А. Экономика труда: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 230 с.
12. Елкина, О.С. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда: тенденции и закономерности: монография / О.С. Елкина. – Омск: ОмГУ, 2012. – 416 с.
13. Желтов, О.В. Трудовое право: учебник / О.В. Жетов. – М.: Флинта, 2015. – 438 с.
14. Коробко, В.И. Охрана труда: учебное пособие / В.И. Коробко. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 239 с.
15. Котова, Л.Р. Система грейдов как инструмент стратегического управления организацией / Л.Р. Котова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2014. - №8. – с. 4-9.
16. Николаев, И.П. Экономическая теория: учебник / И.П. Николаев. – М.: Дашков и Ко, 2013. – 327 с.
17. Нуралиев, С. У. Маркетинг: учебник для бакалавров / С. У. Нуралиев, Д. С. Нуралиева. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2013. – 362 с.
18. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Волтерс Клувер, 2013. – 800 с.
19. Пантелеева, Н.Д. Разработка направлений совершенствования оплаты труда рабочих основного производства промышленного предприятия / Н.Д. Пантелеева, В.В. Антонова // Вестник костромского государственного технологического университета. – 2015. - №1. – с.73-75.
20. Пелик, А. С. Экономика предприятия и отрасли промышленности: учебник / А.С. Пелик. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 439 с.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**