



ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Экономика и менеджмент»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по выполнению выпускной квалификационной
работы (дипломного проекта)

«Анализ и совершенствование системы оплаты труда на предприятии»

Автор
Дымченко О.В.

Ростов-на-Дону, 2022



Аннотация

Методические указания содержат рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы (дипломного проекта) на тему: «Анализ и совершенствование системы оплаты труда на предприятии».

Предназначены для студентов всех форм обучения по специальностям 080502 «Экономика и управление на предприятии», 080507 «Менеджмент организации» и профилям 080100 «Экономика организации», 080200 «Менеджмент организации».

Автор

Старший преподаватель Дымченко Ольга Владимировна





Оглавление

1. Общие положения	4
2. Структура и содержание дипломного проекта	6
3. Структура экономического раздела дипломного проекта	8
4. Содержание экономического раздела дипломного проекта .	9
4.1 Краткая характеристика предприятия. Выполнение показателей по труду.....	9
4.2 Анализ действующей системы оплаты труда работников предприятия	11
4.3 Анализ расходования средств на оплату труда	11
Литература.....	20
Форма титульного листа отчета по преддипломной практике	21



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Выпускная квалификационная работа (дипломный проект) является завершающим этапом подготовки специалиста и направлена на закрепление теоретических знаний, изучение производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций, формирование у студентов практических навыков и умений в организации и управлении предприятиями и их подразделениями. На этом этапе завершается формирование квалифицированного специалиста, способного решать задачи профессиональной деятельности.

В ходе выполнения дипломного проекта студент должен продемонстрировать теоретические знания в области экономики и управления предприятиями и организациями и умение применять их на практике. Дипломный проект должен носить характер теоретического прикладного исследования по избранной студентом теме и иметь практическое значение для улучшения отдельных направлений работы конкретного предприятия (организации) или его подразделения.

Дипломное проектирование предлагает решение следующих задач:

- обобщение, углубление и закрепление знаний, полученных студентами в процессе изучения общепрофессиональных и специальных дисциплин;
- развитие навыков работы с экономической, управленческой, бухгалтерской и иной информацией, нормативно-методической, научной и справочной литературой, периодическими изданиями;
- овладение методами научных исследований (аналитическими, статистико-экономическими, математическими, графическими, экспериментальными и др.) при решении задач, связанных с экономической деятельностью;
- приобретение умений постановки задачи исследования, обоснования выбора и математической обработки результатов, умение критически оценивать полученные результаты;
- разработка мероприятий по решению экономических проблем с привлечением и анализом материалов хозяйственной деятельности предприятий.

Организация дипломного проектирования включает:

1. Выбор и утверждение темы дипломного проекта;
2. Назначение руководителя;
3. Выдача задания на дипломный проект;
4. Прохождение преддипломной практики и подготовка отчета о преддипломной практике;



Анализ и совершенствование системы оплаты труда на предприятии

5. Контроль руководителя за ходом выполнения дипломного проекта;
6. Защита дипломного проекта.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТА

Дипломный проект состоит из пояснительной записки и графической части. Общий объем дипломного проекта 80-100 страниц печатного текста.

Пояснительная записка включает:

- титульный лист
- задание на дипломный проект
- оглавление
- основную текстовую часть работы
- список используемых источников
- приложения
- ведомость дипломного проекта
- отзыв руководителя
- рецензию.

Основная часть дипломного проекта, состоит из введения, трех глав и заключения. В каждой главе, в свою очередь, выделяются несколько подразделов. Основная часть работы должна соответствовать названию темы и четко раскрывать ее содержание в соответствии с утвержденным заданием. Работу должны отличать четкость построения, логическая последовательность изложения материала, краткость и четкость формулировок, исключающих неоднозначное их толкование; конкретность изложения результатов работы; обоснованность выводов и предложений.

Во введении дается оценка современного состояния исследуемой проблемы, обосновывается ее актуальность, излагается цель дипломного проекта, определяются задачи, которые студент должен решить в ходе исследования. Объем введения - 2-4 страницы.

Первая глава дипломного проекта носит теоретический характер. В ней раскрываются экономическая сущность и значимость исследуемой проблемы. Необходимо дать оценку действующей методике анализа рассматриваемой проблемы и остановиться на перспективах ее развития с учетом особенностей экономического развития страны и отрасли. Следует обосновать возрастающую роль и значение анализа в мобилизации текущих и прогнозных резервов, улучшении основных показателей. При рассмотрении этих вопросов целесообразно привести мнения различных авторов по рассматриваемой проблеме. При наличии различных подходов к решению проблемы в работах отдельных авторов и нормативных документах необходим кри-



тический их разбор. При этом студент обосновывает свое мнение по спорному вопросу или соглашается с одной из имеющихся точек зрения, выдвигая при этом собственные аргументы.

Во второй главе дипломного проекта на практических материалах проводится детальный анализ изучаемых показателей в динамике за два-три года на основе разработки необходимых аналитических таблиц, выполнения соответствующих расчетов, составления графиков, диаграмм.

Анализ динамики основных экономических показателей должен проводиться как в абсолютных значениях, так и в относительных. Для наглядности полученных результатов и убедительности выводов студенту следует приводить графики, диаграммы динамики основных показателей.

В третьей главе дипломного проекта излагаются основные пути решения выявленных проблем исследуемого предприятия, и проводится их экономическое обоснование.

В заключении излагаются выводы по результатам проведенного исследования и даются рекомендации по улучшению экономической работы предприятия. В выводах кратко и четко дается оценка результатов анализа проблемы, уделяя основное внимание раскрытию причин положительных и отрицательных изменений. Предложения должны содержать рекомендации по дальнейшему улучшению аналитической работы, выявлению и использованию текущих и прогнозных резервов повышения эффективности хозяйственной деятельности.

3. СТРУКТУРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗДЕЛА ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТА

Экономический раздел дипломного проекта имеет следующую структуру:

1. Сущность организации оплаты труда
 - 1.1 Принципы и функции организации оплаты труда
 - 1.2 Формы и системы оплаты труда
 - 1.3 Система стимулирования труда
 - 1.4 Организация оплаты труда (тарифная система)
 - 1.5 Планирование фонда оплаты труда
2. Анализ организации оплаты труда на предприятии
 - 2.1 Краткая характеристика предприятия. Динамика показателей по труду
 - 2.2 Анализ действующей системы оплаты труда работников
 - 2.3 Анализ расходования средств на оплату труда
 - 2.3.1 Анализ общих показателей расходования средств на оплату труда
 - 2.3.2 Анализ среднемесячной заработной платы
 - 2.3.3 Анализ расходования средств на оплату труда по элементам затрат
 - 2.3.4 Анализ эффективности расходования средств на оплату труда
3. Совершенствование системы оплаты труда работников предприятия.
 - 3.1 Отечественный и зарубежный опыт по развитию системы оплаты труда работников предприятия.
 - 3.2 Предложения по совершенствованию организации оплаты труда на предприятии.
 - 3.3 Расчет эффективности предложенных мероприятий.

4. СОДЕРЖАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗДЕЛА ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТА

При выполнении дипломного проекта необходимо изучить отечественный и зарубежный опыт организаций в области оплаты труда, провести экономическое исследование существующей системы оплаты труда на предприятии и дать практические рекомендации по ее совершенствованию.

Результативность анализа во многом зависит от совершенства его информационной базы. Источниками информации для анализа являются план по труду, статистическая отчетность «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров, штатное расписание, Положение об оплате труда, Положение о материальном стимулировании, сводная ведомость начислений работникам.

4.1 Краткая характеристика предприятия. Выполнение показателей по труду

В данном разделе дается краткая характеристика предприятия, приводится организационная структура управления.

Динамика основных показателей по труду отражается в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика показателей по труду

Наименование показателя	Предыдущий год	Отчетный год		Плановое задание (%)	Отклонение от предыдущего года (%)	Отклонение от плана (%)
		план	факт			
Среднесписочная численность персонала, всего в том числе:						
Рабочие						
Руководители						
Специалисты						

Фонд оплаты труда, руб.						
Среднегодовая заработная плата, руб.						
Объем производства, руб.						
Производительность труда, руб.						
Выручка, руб.						
Затраты ФОТ на рубль продукции, %						
Валовая прибыль, руб.						

Показатели использования рабочего времени приводятся в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели использования рабочего времени

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение (+/-)
Календарное количество дней			
Выходные и праздничные дни			
Номинальное рабочее время, чел.- дней			
Невыходы всего, чел.- дней:			
- очередные отпуска			
- по болезни			
- по разрешению администрации			
- прогулы			
Отработано всеми работниками чел.-дней			

Показатели движения рабочих кадров приводятся в таблице 3.

Таблица 3 – Движение рабочей силы

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение (+/-)
Принято за год			
Выбыло за год всего:			
по собственному желанию			
за нарушение трудовой дисциплины			
в вооруженные силы			
по сокращению штата			
Среднесписочная численность			
Сменяемость кадров			
Текучесть кадров			

4.2 Анализ действующей системы оплаты труда работников предприятия

В данном разделе на основании «Положения об оплате труда» и «Положения о премировании» дается характеристика действующей системы оплаты и материального стимулирования труда работников предприятия (вид и размер оплаты каждого сотрудника, критерии оценки эффективности результатов работы каждой кадровой единицы, источники начисления заработной платы, возможные источники премирования сотрудников).

4.3 Анализ расходования средств на оплату труда

4.3.1 Анализ общих показателей расходования средств на оплату труда

Анализ использования средств на оплату труда начинается с определения абсолютного отклонения фактического фонда заработной платы от планового.

Анализ использования фонда заработной платы в целом по предприятию, а также по отдельным категориям персонала приводится в таб-

лице 4.

Таблица 4 - Анализ использования фонда заработной платы

Категории персонала	Фонд заработной платы, руб.			Среднесписочная численность персонала, чел.			Среднегодовая заработная плата, руб.			Отклонение по фонду заработной платы, руб. (+/-)		
	план	факт	отклонение (%)	план	факт	Отклонение (+/-)	план	факт	отклонение (+/-)	всего	в том числе за счет изменения	
											численности	средне-год. зар. платы
Рабочие												
Специалисты												
Руководители												
Служащие												
ВСЕГО												

На величину фонда заработной платы оказывают влияние численность работающих (Ч) и уровень среднегодовой заработной платы ($\text{ЗП}_{\text{год}}$). Влияние этих факторов можно выразить формулой:

$$\text{ФЗП} = \text{Ч} \cdot \text{ЗП}_{\text{год}}$$

Отклонение по фонду заработной платы обусловлено изменением:

а) среднесписочной численности работающих:

$$\Delta \text{ФЗП}(\text{Ч}) = \Delta \text{Ч} \cdot \text{ЗП}_{\text{год}}^{\text{пл}}, \text{ руб.};$$

б) среднегодовой заработной платы:

$$\Delta \text{ФЗП}(\text{ЗП}_{\text{год}}) = \text{Ч}^{\text{ф}} \cdot \Delta \text{ЗП}_{\text{год}}, \text{ руб.}$$

Расчет абсолютного отклонения фактического фонда заработной платы от планового позволяет объективно оценить правильность его расходования только в том случае, если были на 100% выполнены все основные показатели (в том числе объем реализованной продукции), характеризующие результаты деятельности предприятия. Поэтому необходимо рассчитать относительное отклонение фактического фонда заработной платы от планового. С этой целью фонд зара-

ботной платы планового периода корректируют на индекс, характеризующий процент выполнения плана по объему производства продукции (или объему реализации):

$$\Delta\text{ФЗП}^0 = \text{ФЗП}^\Phi - \frac{\text{ФЗП}^{\text{пл}} \cdot \alpha_N}{100},$$

где $\Delta\text{ФЗП}^0$ - относительная экономия (перерасход) фонда заработной платы, руб.;

ФЗП^Φ , $\text{ФЗП}^{\text{пл}}$ - фактическая и плановая величина фонда заработной платы, руб.;

α_N - процент выполнения плана по объему производства (реализации) продукции.

Перерасход фонда не за счет численности, а за счет средней заработной платы может оцениваться положительно при условии, если рост средней заработной платы не опережает роста производительности труда. Если это условие не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, рост издержек и, соответственно, уменьшение суммы прибыли. Поэтому, в процессе анализа использования фонда заработной платы необходимо установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительности труда. Для этого определяют коэффициент опережения роста производительности труда над ростом заработной платы:

$$K_{\text{оп}} = \frac{I_{\text{Вгод}}}{I_{\text{Зп}}},$$

где $I_{\text{Вгод}}$ - индекс роста производительности труда;

$I_{\text{Зп}}$ - индекс роста среднегодовой зарплаты;

$$I_{\text{Вгод}} = \frac{V_{\text{год}}^\Phi}{V_{\text{год}}^{\text{пл}}} \cdot 100,$$

где $V_{\text{год}}^\Phi$, $V_{\text{год}}^{\text{пл}}$ - среднегодовая выработка соответственно фактически и по плану, руб.;

$$I_{\text{Зп}} = \frac{ЗП_{\text{год}}^\Phi}{ЗП_{\text{год}}^{\text{пл}}} \cdot 100,$$

где $ЗП_{\text{год}}^\Phi$, $ЗП_{\text{год}}^{\text{пл}}$ - среднегодовая зарплата соответственно фактически и по плану, руб.

Данные для анализа соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы приводятся в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год		Отклонение от предыдущего года (%)	Отклонение от плана (%)
		план	факт		
Объем производства, руб.					
Фонд заработной платы, руб.					
Среднесписочная численность персонала, чел.					
Производительность труда, руб.					
Среднегодовая заработная плата, руб.					

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности и его оплаты можно использовать формулу:

$$\pm \text{Э}_{\text{ФЗП}} = \text{ФЗП}_{\text{ф}} \cdot \frac{I_{\text{ЗП}} - I_{\text{Вгод}}}{I_{\text{ЗП}}},$$

где $I_{\text{ЗП}}$ - индекс роста среднегодовой заработной платы, %;

$I_{\text{Вгод}}$ - индекс роста производительности труда, %;

$\text{ФЗП}_{\text{ф}}$ - фактическая величина фонда заработной платы, руб.

4.3.2 Анализ среднемесячной заработной платы

Зарботная плата является основным источником средств к существованию трудоспособного населения. Размер заработка должен быть достаточным для приобретения материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Поэтому размер среднемесячной заработной платы необходимо сопоставить с величиной прожиточного минимума,

который определяет минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для жизни.

Таблица 6 – Динамика среднемесячной заработной платы и величины прожиточного минимума по Ростовской области*

Показатели	Среднемесячная заработная плата, руб.		Прожиточный минимум, руб.	
	Предыдущий год	Отчетный год	Предыдущий год	Отчетный год
I квартал				
II квартал				
III квартал				
IV квартал				
Итого за год				

* Прожиточный минимум указывается для трудоспособного населения

Сумма денежных средств, получаемых работником за результаты своего труда представляет собой номинальную заработную плату. Оценить покупательную способность заработной платы можно, оценив размер реальной заработной платы, которая представляет собой объем товаров и услуг, которые работник может приобрести на свою номинальную заработную плату в текущем периоде при данном уровне цен.

Величина реальной заработной платы определяется путем деления начисленной среднемесячной номинальной заработной платы на индекс потребительских цен на товары и услуги.

Таблица 7 – Реальная заработная плата с учетом индекса потребительских цен

Показатели	Номинальная среднемесячная заработная плата, руб.		Индекс потребительских цен в % к предыдущему периоду		Реальная среднемесячная заработная плата, руб.	
	Предыдущий год	Отчетный год	Предыдущий год	Отчетный год	Предыдущий год	Отчетный год
I квартал						
II квартал						
III квартал						

IV квартал						
Итого за год						

4.3.3 Анализ расходования средств на оплату труда по элементам затрат

Причины перерасхода или экономии фонда заработной платы позволяет установить анализ его структуры, с помощью которого можно определить уровень и динамику производительных и непроизводительных затрат. При проведении анализа использования средств на оплату труда сравниваются данные базисного, планового и отчетного периодов по элементам затрат.

Особое внимание должно быть уделено выявлению необоснованных выплат за отклонение от нормальных условий труда не по вине работника (оплата простоя, брака). В результате могут быть выявлены нерациональные затраты по заработной плате или социальным выплатам либо необоснованно заниженные выплаты с последующим устранением диспропорций.

Для анализа целесообразно использовать данные о составе фонда заработной платы и выплат социального характера. В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания, жилья, топлива, носящая систематический характер.

В состав выплат социального характера включаются выплаты, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных социальных внебюджетных фондов).

Состав выплат в пользу работников приводятся в таблице 8.

Таблица 8 – Состав выплат в пользу работников

Структура фонда заработной платы и социальных выплат	Предыдущий год	Отчетный год		Отклонение	
		план	факт	от плана (%)	от предыдущего года (%)
I. Фонд заработной платы					
1 Оплата за отработанное время					
1.1 Оплата труда по окладам					
1.2 Доплата за временное замещение					
1.3 Компенсации, связанные с режимом работы (за сверхурочную работу и работу в выходные дни)					
1.4 Стимулирующие доплаты и надбавки к окладам (за совмещение должностей)					
1.5 Премии и вознаграждения, носящие систематический характер					
2 Оплата за неотработанное время					
2.1 Оплата ежегодных отпусков					
2.2 Пособие по временной нетрудоспособности (за первые 3 дня)					
2.3 Другие выплаты за неотработанное время (за время командировки)					
3 Единовременные поощрения и другие выплаты, всего					
3.1 Единовременные премии					
3.2 Вознаграждение по итогам работы за год					

3.3 Материальная помощь, выплачиваемая всем или большинству					
3.4 Компенсация за неиспользованный отпуск					
4. Оплата питания, жилья, топлива, всего					
Общий ФЗП (стр. 1-4)					
II. Выплаты социального характера					
5. Выплаты социального характера, всего					
5.1 Выходное пособие при прекращении трудового договора					
5.2 Страховые платежи работникам					
5.3 Оплата медицинских услуг, оказываемых работникам					
5.4 Материальная помощь по непредвиденным обстоятельствам					
5.5 Стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников					

4.3.4 Анализ эффективности расходования средств на оплату труда

Для оценки эффективности расходования средств на оплату труда необходимо сопоставить затраты на зарплату с показателями, характеризующими результаты деятельности предприятия (таблица 9).

Таблица 9 - Показатели эффективности использования ФЗП

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год		Отклонение от плана (%)	Отклонение от предыдущего года (%)
		план	факт		
Выручка от реализации, руб.					
Расходы на продажу, руб.					
Прибыль от реализации, руб.					
Фонд заработной платы, руб.					
Выручка на рубль заработной платы, руб.					
Сумма прибыли на рубль заработной платы, руб.					
Удельный вес заработной платы в расходах на продажу, %					
Удельный вес ФЗП в выручке, %					



ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2000.
2. Владимирова Л.Л. Экономика труда. - М.: «Эксмо-Пресс», 2000.
3. Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. – М: Издательство «Альфа-Пресс», 2006.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: ИНФРА-М, 2007.
5. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. М.: Издательство «МИК», 2003.
6. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Европейские системы оплаты труда. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2007.
7. Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда. М.: Финансы и статистика, 2006 г.
8. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. - Минск, 2002.
9. Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов – 2-е издание, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
10. Организация, нормирование и оплата труда: Учебное пособие / Под общ. ред. А. С. Головачева. – М.: Новое знание, 2004.
11. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В. В. Адамчука / ВЗФЭИ. - М.: Финстаинформ, 2007.
12. Остапенко Ю.М. Экономика труда. Учебное пособие для ВУЗов по дисциплине «Экономика труда». - М.: Инфра-М, 2007.
13. Пошерстник Н.В. Кадры предприятия: практ. пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.
14. Прохорова М.В. Эффективная система оплаты труда: разработка и внедрение. Практическое пособие. – М.: Издательство «Омега-Л», 2008.
15. Рофе А. И. Научная организация труда: Учеб. пособие. - М.: МИК, 2006.
16. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2006.



ФОРМА ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА ОТЧЕТА ПО ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКЕ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет _____

Кафедра _____

ОТЧЕТ

по преддипломной практике

на _____
(название базы и места практики)

в период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

студента группы _____
(ФИО)

Руководитель от практики: _____ М.П.
от производства _____
(должность) (подпись, дата) (ФИО)

от кафедры _____
(должность) (подпись, дата) (ФИО)

Оценка _____
(дата) (подпись членов комиссии)

Ростов-на-Дону 20__