

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/53798>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Введение 3

Глава 1 Теоретические аспекты анализа фонда оплаты труда на предприятии 5

1.1 Фонд оплаты труда на предприятии 5

1.2 Цели и задачи анализа фонда оплаты труда на предприятии 15

Глава 2 Анализ фонда оплаты труда на предприятии ООО «УралОкно» 20

2.1 Общая характеристика ООО «УралОкно» 20

2.2 Фонд оплаты труда на предприятии ООО «УралОкно» 23

Заключение 31

Список источников 33

Введение

В настоящее время существуют разные подходы к определению понятия заработной платы, но до сих пор нет однозначного и тем более стандартного определения. Такая же ситуация сложилась и с определением понятия оплаты труда. Наиболее верным является следующее решение, заработная плата – это стоимость использованной работы, которую выплачивают за трудовые услуги работников, – это превращенная форма цены труда. На бытовом уровне зарплата понимается как определенная сумма денежных средств, которую получает работник в соответствии со своими затратами и результатами труда.

В настоящее время в России оплата труда занимает особое место в приоритетах социальной политики и в структуре социально-трудовой сферы. Это объясняется тем, что заработная плата играет важную роль для обеспечения жизнедеятельности человека, развитии общества и экономики.

Актуальность темы исследования. В настоящее время все большее внимание уделяется процессам, связанным с оплатой труда. Именно поэтому в представленной статье проведен анализ актуального вопроса анализа фонда оплаты труда, а также основные направления совершенствования. Анализ использования фонда оплаты труда ориентирован на выявление всех факторов (внутренних и внешних), которые могут оказывать влияние на производительность труда, издержки производства и уровень заработной платы.

Целью данной работы является изучение и анализ фонда оплаты труда на предприятии.

Для реализации цели были поставлены и решены следующие задачи:

1) изучить теоретические аспекты анализа фонда оплаты труда на предприятии;

2) дать общую характеристику предприятию ООО «УралОкно».

3) совершить анализ фонда оплаты труда на предприятии ООО «УралОкно».

Предмет исследования - предприятие ООО «УралОкно»..

Объект исследования - анализ фонда оплаты труда на предприятии.

Теоретическую основу курсовой работы составили такие источники как научные статьи, книги и интернет источники.

Методологическую базу исследования составляют изучение специализированной литературы, сравнение и анализ.

Работа структурно состоит из введения, трёх глав, заключения и списка источников.

Глава 1 Теоретические аспекты анализа фонда оплаты труда на предприятии

1.1 Фонд оплаты труда на предприятии

Переход к рыночным отношениям и нестабильность экономических отношений predetermined ряд проблем в системе управления предприятием. Одной из них является сложность в реализации такой функции как планирование хозяйственной деятельности, которая связана с неопределенностью

формирования заказов, необходимых для полной загрузки производства не только на долгосрочную перспективу, но и на текущий период. Это создает проблемы расчета всех плановых показателей, в том числе и фонда оплаты труда (ФОТ), как важнейшего инструмента управления персоналом, а также важного фактора управления затратами предприятия.

Актуальность данной проблемы заключается в том, что с одной стороны ФОТ как мощный стимул повышения производительности и качества труда требует его постоянного повышения, с другой – как статья затрат, постоянного снижения. Отсюда вытекает необходимость оптимизации размера ФОТ в соответствии с финансовым положением предприятия, что требует выбора определенного метода планирования, наиболее отвечающего потребностям предприятия.

Исследованию проблем организации оплаты труда на предприятии уделили внимание российские ученые, такие как И.М. Алиев, Л.П. Владимирова, Б.М. Генкин, А.П. Егоршин, О.Б. Жихарева, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, Е.Б. Пошерстник, Л.Т. Сабирова, С.В. Савина, А.А. Федченко, П.Э. Шлендер и др. Однако вопросы формирования ФОТ в условиях неопределенности функционирования предприятия остаются недостаточно проработанными, что послужило основанием для дальнейшего исследования существующих подходов к формированию ФОТ. Это обосновывается тем, что «...современная конкурентная среда требует пересмотра типичных подходов, так как они перестали соответствовать ее требованиям» .

Производительность труда на предприятии – это комплексный показатель, который отражает эффективность использования рабочей силы и объема производства продукции в расчете на каждого работника. Чтобы определить возможности для повышения заработной платы на предприятии, необходимо объем имеющихся у предприятия трудовых ресурсов с показателями производительности труда. При повышении производительности труда создаются оптимальные условия для увеличения заработной платы . Оплата труда – регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, включая оплату отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени. Эта статья денежных доходов включает, кроме того, надбавки, выплаты, которые компенсируют тяжелые или вредные условия работы, а также компенсацию расходов на питание, проживание, топливо, имеющие регулярный характер. Следовательно, оплата труда – это более широкое понятие, чем заработная плата. Зарплата сотрудника – это один из видов внешнего вознаграждения, который выплачивается сотруднику в финансовой форме, и соответствуем проделанной им работе. Другими словами, начисление и выплата заработной платы сотрудникам направлено на получение персоналом вознаграждения за проделанную работу и на формирование определенной мотивации, для того, чтобы повысить производительность труда на предприятии.

В нашей стране существуют понятия надбавок и доплат. Надбавки предназначены для выплаты различных видов компенсации за постоянно действующие факторы труда и формирования стимулов для улучшения трудовой деятельности персонала. Надбавки зависят от профессионализма работника, от его деловых качеств и уровня квалификации. Доплаты предназначены для компенсации за переменные действующие факторы труда и для формирования стимулов, связанных с высокими достижениями сотрудников. Все существующие надбавки и доплаты можно разделить на два основных вида: стимулирующие и компенсационные. Компенсационные выплаты или надбавки также можно поделить на два типа: □ надбавки или выплаты, которые не имеют никакого ограничения по виду деятельности предприятия. Любая организация обязана их выплачивать всем своим работникам.

К этим видам выплат можно отнести доплату за трудовую деятельность в праздничный или выходной день, доплата сотрудникам, которые не достигли совершеннолетия и работают неполный день; □ различные надбавки или доплаты, которые используются в некоторых сферах деятельности. Этот тип выплат также является обязательным, но размер такой выплаты определяет руководство каждого отдельного предприятия. Некоторые из этих выплат могут быть, своего рода, компенсацией за выполнение дополнительных заданий, которые не относятся к прямым обязанностям сотрудника. Например, работник совмещает свою основную деятельность и одновременно выполняет функции руководителя. Некоторые надбавки относятся к предприятиям, где существуют тяжелые условия труда, или сотрудник должен выполнить особую задачу, поставленную руководством компании.

Каждая организация при разработке размеров доплат и надбавок, обязательно должна учитывать все характерные особенности, связанные с выбранной сферой деятельности. Самым популярным видом надбавки является доплата за трудовую деятельность в ночное время. Размер такой доплаты и способ ее компенсации определяется самостоятельно каждой организацией.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 г., № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
2. Агарков А. П. Организация производства, экономика и управление в промышленности: Учебник для бакалавров / Голов Р.С., Агарков А.П., Мыльник А.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 858 с.
3. Астрелина В. В. Управление лояльностью персонала. М.: ИНФРА-М. 2013. 175 с
4. Барсукова Д.В. Развитие системы внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда и с внебюджетными фондами / Д.В.Барсукова, Решетов К.Ю. // Вестник национального института бизнеса. - 2016. - № 27. - С. 9-19
5. Бочаров В.П. Экономика и организация производства : учеб. пособие / под ред. Ю.И. Трещевского, Ю.В. Вертаковой, Л.П. Пидоймо ; рук. авт. кол. Ю.В. Вертакова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 381 с.
6. Ильичева Н.М. Совершенствование системы распределения фонда оплаты труда на предприятии / Н.М.Ильичева, О.А. Бодрикова// Российское предпринимательство. - 2013. - № 18 (240). - С. 90-94.
7. Карасева О.В. Методика оценки устойчивости предприятий рыбохозяйственной деятельности/О.В. Карасева // Известия ТИНРО. 2010. № 160. С. 329 – 334.
8. Кирина И. Л. Оптимизация заработной платы как социально значимая проблематика (на примере ОАО «РЖД») // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике : Материалы УШ Международ. науч.-практ. конф. В 2 т. Т. 2. Чебоксары. ЦНС «Интерактив плюс», 2016. № 2 (8). с. 173-178.
9. Корнейко О.В. Экономика внешнеторгового предприятия: учебное пособие. Владивосток: Изд -во ВГУЭС, 2015. — 146 с.
10. Крайнова И.М. Расходы на оплату труда: актуальные вопросы расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами / И.М. Крайнова, Н.А.Савельева // Достижения вузовской науки. - 2015. - № 16. - С. 137-144.
11. Любушин Н. П. Экономический анализ: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 423 с
12. Маркарьян Э. А., Герасименко Г. П., Маркарьян С. Э. — Ростов н/Д.: Феникс, 2015. — 576 с.
13. Мироседи С.А., Гушина Ю.И., Нестеренко Т.В. Через механизм управления по ЦФО к бережливому использованию ресурсов // Вопросы экономических наук. - 2009. - №2 (35). - С. 91-93.
14. Пошерстник Н. В., Мейксин М. С. Заработная плата в современных условиях. — СПб.: Герда, 2015. — 528 с.
15. Рахимова А.А. Анализ формирования и использования фонда оплаты труда / А.А. Рахимова, Л.Халиуллина // Международный студенческий научный вестник. - 2016. - № 4-5. - С. 692.
16. Ряховский Д.И. Совершенствование механизма управления фондом оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса / Д.И.Ряховский // Государственное управление. Электронный вестник. -2014. - № 42. -С. 133-153
17. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. — 4-е изд., испр. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 520 с.
18. Трещевский Ю.И., Гусаров И.В. Планирование фонда оплаты труда в условиях изменения загрузки производства и неопределенности внешней среды на предприятиях горно-металлургического комплекса // Вестник ТГУ. - 2009.- Выпуск 5 (73). - С. 275-280.
19. Чекмарева Д.Д. Понятие организации оплаты труда и основные принципы формирования фонда оплаты труда на предприятии / Д.Д. Чекмарева // В сборнике: ADVANCED SCIENCE сборник статей Международной научно-практической конференции: в 3 частях. - 2017. - С. 106-108.
20. Заработная плата и вознаграждение персонала - <https://praxiscom.ru/zarabotnaya-plata-i-voznagrazhdenie-re/>
21. ООО «УралОкно» Годовая финансово-экономическая отчетность. - Официальный сайт ООО «УралОкно», 2018. - [http:// www.uralokno.ru/](http://www.uralokno.ru/)
22. Организация ООО "УРАЛОКНО". - <http://www.list-org.com/company/402473>
23. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf
24. Цели и задачи анализа фонда оплаты труда на предприятии. - <https://assistentus.ru/oplata-truda/celi-i-zadachi-analiza-fonda/>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/53798>