

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Экономический факультет

Кафедра экономической теории и
национальной экономики

Формирование заработной платы в малом предприятии
на примере ООО «Геостройсервис»»

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 411 группы
направления 38.03.01 «Экономика»
профиль «Экономика предпринимательства»
Муштатенко Виктории Михайловны

Научный руководитель:

к.э.н., доцент _____ В.С.Федоляк

Зав. кафедрой:

к.э.н., доцент _____ Е. В. Огурцова

Саратов 2018

Введение. Одной из особенностей развития в малых предприятиях экономики России является вопрос формирования заработной платы. Формирование заработной платы на малых предприятиях в современных условиях должно базироваться на общих принципах оплаты труда в условиях рыночной экономики, которые за годы реформ значительно изменились наряду с меняющимися социально-экономическими условиями хозяйствования. Все это обуславливает актуальность темы выпускной квалификационной работы.

В отечественной и зарубежной экономической литературе много работ, посвященных изучению заработной платы в малых предприятиях. В отдельных трудах данные проблемы рассматриваются основательно. К таким работам, прежде всего, относятся труды Агафонова М.Н., Валь Е.В., Донцова Л.В., изучающим формирование заработной платы в малых предприятиях, Баканов М.И., Бердникова Т.Б., Ефимова О.В., Козлова Е.В., Кондраков Н.П., рассматривающим вопросы правового регулирования формирования и оплаты труда, Яковлев Р.А., Сафицкая Г.В., работающим по такому направлению как трудовой договор, Данилин А.А., Дорошенко В.Е., изучающим зависимость заработной платы от квалификации работника в малых предприятиях, Александров Ю.Л., Бабаев Ю.Ф., рассматривающим направление скрытых форм оплаты труда, Хеддервик, Чуев И.Н., Соловьев М.М., изучающим заработную плату как результат трудового вклада в деятельность предприятия.

Несмотря на большое количество работ ученых-экономистов по проблемам формирования заработной платы, некоторые выводы действуют лишь в определенных временных рамках или применимы с учетом конкретной экономической ситуации и региональных аспектов.

Целью данной выпускной квалификационной работы является исследование особенностей формирования заработной платы в малых предприятиях, в частности на ООО «Геостройсервис».

Для достижения поставленной цели потребовалось решить следующие

задачи:

- исследовать экономическое содержание заработной платы;
- обозначить институциональные основы заработной платы;
- рассмотреть заработную плату как результат трудового вклада в деятельность малого предприятия;
- провести анализ формирования заработной платы как результата трудового вклада в деятельность ООО «Геостройсервис»
- выявить проблемы формирования заработной платы ООО «Геостройсервис»
- проанализировать основные и обозначить направления совершенствования формирования заработной платы в ООО «Геостройсервис»

Объект исследования выпускной квалификационной работы формирование заработной платы в ООО "Геостройсервис. Предметом исследования являются экономические отношения, возникающие при формировании заработной платы в малом предприятии.

Методологической основой данной работы являются: анализ, синтез, экономико-математическое моделирование, сравнительный метод, метод графического анализа, метод системного анализа.

Информационная база исследования данной темы представлена законодательными актами Российской Федерации, нормативными документами Министерства экономики, официальными данными Федеральной службы государственной статистики, материалами отечественных монографических исследований, обзорно-аналитическими сведениями, опубликованными в периодической печати и глобальной сети «Internet» по проблеме формирования заработной платы в малом предприятии ООО «Геостройсервис».

Основная часть. ООО "Геостройсервис" считается торговой системой с разделённым на части уставным состоянием. Предприятие основано в целях удовлетворения социальных нужд, вследствие работы и извлечения дохода. С целью достижения указанных целей организация реализовывает в определенном режиме следующие разновидности работы: архитектурно-строительное проектирование; проектирование инженерных систем; разработка мероприятий по охране окружающей среды.

Для учета рабочего времени при формировании заработной платы на исследуемом предприятии, проанализируем использование трудовых ресурсов в компании, уровня производительности труда, которое следует расценивать непосредственно в близкой взаимосвязи с оплатой труда.

Учет труда и заработной платы в ООО «Геостройсервис» автоматизирован. Заработная плата определенного сотрудника рассчитывается с использованием компьютерной технологии и специализированных проектов. В целях учета использования рабочего времени и расчетов с персоналом (оплаты работы) применяется список основных документов, одобренных распоряжением Госкомстата РФ от 5 января 2004г. №1 «Об утверждении унифицированных конфигураций основной учетной документации согласно учету работы и его оплаты»:

- указ (постановления) о приеме на работу (форма №Т-1);
- индивидуальная карточка (форма №Т-2);
- указ (постановление) о предоставлении отпуска (форма №Т-6);
- указ (постановление) о прекращении (распоряжении) трудового договора с сотрудником (уходе с работы) (форма №Т-8).

В целях учета рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда используется последующая унифицированная модель основной документации - табель учета рабочего времени (форма №-13) (Приложение №1), в котором закрепляется применение рабочего времени абсолютно всех работников в ООО «Геостройсервис».

При этом записываются сведения табельного учета определенного сотрудника. Автоматизированная концепция дает возможность реализовывать вычисление заработной платы в соответствии с установленным законодательством режима последовательности реализации начислений и удержаний.

В заработной плате установленные суммы составляют разнообразные оплаты:

- за труд в ночное и сверхурочное время,
- выходные и праздничные дни,
- временное замещение недостающего сотрудника,
- управление бригадой,
- высококлассный профессионализм,
- доплачивание за увеличенный объем работ и т.д.

Порядок расчета приведенных доплат разнообразен. Выплата заработной платы выполняется не реже 2-ух раз в месяц. За главную половину месяца в компании выдают предоплату, а окончательный расчет с сотрудниками согласно итогам деятельности за месяц выполняется в начале последующего месяца, посредством перечисления на счета сотрудников в банк с применением банковских пластиковых карт.

Для расчета и выплаты заработной платы в ООО «Геостройсервис» используется лицевой счет (форма №Т-54) (Приложение № 3). Он берется бухгалтером ООО «Геостройсервис» на любого сотрудника на основе первичных документов о приеме на работу, где указывается сведения:

- фамилия, имя, отчество;
- вид персонала;
- табельный номер сотрудника ООО «Геостройсервис»;
- число детей (с целью установления вычетов при расчете налога на прибыли физических персон);
- дата поступления на работу.

Лицевой счет берется в течение года, в нем ежемесячно отражаются все без исключения разновидности производственных начислений и удержаний. Сведения, находящиеся в лицевом счете, считаются причиной для расчета среднего оклада при оплате отпуска, начислений согласно больничным листам.

Свод информации по расчетам с персоналом по оплате работы обобщает сведения абсолютно всех расчетно-платежных ведомостей, наложенных за прошедший месяц в ООО «Геостройсервис». Сводная ведомость применяется при отображении в счетах бухгалтерского учета начислений по оплате работы, премий, пособий; удержаний налога с прибыли физических лиц, перечислений и выплат.

Приступая к рассмотрению использования фонда заработной платы, в первую очередь значится важным рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой исследуемого компании ООО «Геостройсервис».

Совершенная экономия фонда заработной платы ООО «Геостройсервис» по всему персоналу составляет 0,3% (33 660,2/33 700) или 89,8 тыс. руб.

Невзирая на то, что план по изготовлению и реализации продукции никак не был сделан по ФЗП, в отчетном году получена экономия 0,3 %, факторами которой стало небольшое сокращение количества по сопоставлению с плановой на 1,14% и средней заработной платы по категориям «Рабочие» на 0,77%, «Специалисты» - на 1,5%, «Служащие» - на 13,13%.

В целом проект согласно заработной плате выполнен, за результат роста заработной платы управляющих на 10,3%. Согласно другим категориям работников заработная плата уменьшилась. Согласно отношению к предыдущему году существенно увеличилась средняя заработная плата согласно категориям «Рабочие» 4,1%, «Руководители» - 5,0%, «Специалисты» - 11,0%, «Служащие» - 5,2%.

С помощью эконометрической однофакторной модели была выявлена довольно значительная связь между показателями розничного товарооборота и среднемесячной денежной заработной платы работников в ООО «Геостройсервис».

Основные направления и совершенствования формирования заработной платы в ООО "Геостройсервис" заключаются в видах, формах и системах заработной платы, и порядок её начисления.

На предприятии ООО "Геостройсервис" заработная плата формируется:

- на основе базовой тарифной ставки, вычисленной процентом от общего фонда оплаты труда работников участка;
- использование квалификационного коэффициента способствующего уровню сотрудника увеличивать собственную профессиональную степень, инициативность, компетенцию, что никак не предусматривается в функционирующей концепции оплаты работы;
- коэффициент результативности предусматривает осуществление оценочных характеристик этого участка, руководимого специалистом.

Оплата труда представляется мотивирующим условием, только в том случае, если она непосредственно сопряжена с результатом работы. Работающие на предприятии обязаны быть уверены в наличии стабильной взаимосвязи между получаемым вознаграждением за собственный труд и производительностью работы в соответствии с этим. В заработной плате обязательно должна находиться составляющая, которая напрямую будет сопряжена с достигнутыми результатами работы.

Внедряемые мероприятия предоставят возможность гарантировать взаимосвязь между уровнем зарплаты, производительностью работы и эффективностью производства. Сотрудник станет ощущать сильные стимулы для увеличения результативности деятельности, будут формироваться условия для стабилизации расходов на рабочую силу. Любой сотрудник

приобретет вероятность получать наиболее значительную зарплату в соответствии с результативностью труда.

Начисляются премии пропорционально заработной плате каждого с учетом индивидуальных и трудовых данных исполнителя: таких как производственный трудовой стаж, отсутствие опозданий и прогулов, рационализаторская деятельность, преданность компании и т. п.

Для осуществления мероприятий совершенствования заработной платы на практике, необходимо обеспечить устойчивость состава сотрудников предприятия, который на этом предприятии отличается довольно высокой текучестью. Для этого комбинации фиксированных и гибких систем оплаты труда недостаточно. Вероятность снижения текучести персонала содержится в работе с причинами, их необходимо ликвидировать либо уменьшить их давление. Для решения задачи с неконкурентоспособными ставками оплаты работы необходимо иметь представление о ситуации на рынке труда, а для этого или проводить, или приобретать исследования зарплат и на базе полученной информации пересматривать уровень ставок. Кроме ставок следует понимать, какие вспомогательные привилегии и компенсации предлагаются на рынке.

Несправедливость в структуре оплаты труда можно поправить, пересмотрев структуру зарплаты и оценки трудности работы. Задача с нестабильными заработками решается путём рассмотрения факторов нестабильности, к примеру, это случается от неэффективной стратегии ведения бизнеса либо от неудовлетворительной квалификации персонала.

Заключение. В ходе работы были сделаны следующие выводы.

Заработная плата в ООО "Геостройсервис" предполагает собой крайне непростое экономическое содержание, взаимодействие, отражающее многочисленных экономических действий. Потребность регулирования заработной платы так либо иначе, формирующиеся внутри государства системы оплаты работы оказывают большое влияние на формирование компаний и, равно как следствие.

Проанализировав организацию учета оплаты работы в ООО «Геостройсервис», можно выделить следующее:

– учет в компании выполняется согласно журнально-ордерной форме, с использованием автоматизированного метода обработки информации в бухгалтерии, возглавляемой главным бухгалтером;

– состояние бухгалтерского учета оплаты труда в целом позитивное, сведения аналитического учета схожи со сведениями синтетического учета, исследовательский подсчет делает возможным наиболее подробно проанализировать операции по учету работы и заработной платы.

Оплату труда работников в ООО "Геостройсервис" устанавливают умножением часовой либо дневной тарифной ставки его разряда на число проработанных им часов либо дней. Заработок иных категорий сотрудников в ООО "Геостройсервис" устанавливают вытекающим способом: в случае если эти сотрудники отработали все рабочие дни месяца, в таком случае их оплату составят установленные для них оклады; в случае если же они отработали неполное количество рабочих дней, в таком случае их заработок устанавливают делением установленной ставки на календарное число рабочих дней и умножением полученного результата на число оплачиваемых за счет компании дней рабочих.

Также исследование показателей ООО "Геостройсервис" выявило следующие проблемы в формировании заработной платы: недостаток единой концепции, материального стимулирования, повышения квалификации и формирования продвижения персонала по карьерной лестнице; недостаточно сформирована концепция премирования; не предусматривается вовлеченность работников; высокая текучесть кадров; существенные трудности при установлении норм выработки, в особенности при их пересмотре.

По данным проблемам нами были предложены основные направления совершенствования формирования заработной платы в ООО "Геостройсервис".

В сфере улучшения имеющейся концепции оплаты труда для начала необходимо особое внимание уделить развитию у работающих на предприятии мотивации к труду.

В качестве стимулирования производственной работы и увеличения качества следует использовать концепцию "оплаты за квалификацию" (ОЗК), сущность которого состоит в том, что объем оплаты труда находится в зависимости от сложности выполняемой работы, и от совокупности профессий, которые сотрудник способен выполнять.

Для решения задачи с неконкурентоспособными ставками оплаты работы необходимо иметь представление о ситуации на рынке труда, а для этого или проводить, или приобретать исследования зарплат и на базе полученной информации пересматривать уровень ставок. Руководители обязаны регулярно развиваться в управлении посредством обучения и повышения квалификации.

Равная напряженность норм на разных производственных местах достигается или за счет определения равных либо близких по численному значению коэффициентов напряженности на отдельные компоненты рабочего процесса (прием, операция и т.п.) либо разновидности работ, или посредством учета норм конкретной степени интенсивности работы.

В свою очередь, новая концепция формирования оплаты труда в ООО "Геостройсервис" обладает внушительными достоинствами по сравнению с действующей. Кроме того, она направлена на увеличение производительности работы специалиста производственного участка.