

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ НЕДВИЖИМОСТЬЮ

ДОПУЩЕН К ЗАЩИТЕ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ Т. В. Борздова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ  
СРЕДСТВ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Выполнил  
студент 4-го курса  
специальности «Менеджмент» \_\_\_\_\_ К.В. Шех

Научный руководитель  
доцент кафедры управления недвижимостью  
канд. экон. наук. \_\_\_\_\_ Ю. В. Минковская

Рецензент  
начальник отдела инженерных услуг  
ООО(АЛИРАН-инжиниринг) \_\_\_\_\_ И. А. Колесникова

Ответственный за нормоконтроль  
доцент \_\_\_\_\_ Ю. В. Минковская

Минск 2014

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b><u>4</u></b>
<b>ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.....</b>	<b><u>6</u></b>
1.1 Экономическое и социальное назначение элементов системы оплаты труда на предприятиях.....	<u>6</u>
1.2 Заработная плата как материальный стимул в системе оплаты труда .....	<u>11</u>
1.3 Формы и системы оплаты труда, их сравнительная характеристика .....	<u>19</u>
<b>ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «РЕДУКТОРНЫЕ МЕХАНИЗМЫ».....</b>	<b><u>27</u></b>
2.1 Техничко-экономическая характеристика предприятия.....	<u>27</u>
2.2 Анализ состояния трудовых ресурсов на предприятии .....	<u>29</u>
2.3 Уровень и динамика заработной платы на предприятии.....	<u>33</u>
2.4 Система премирования на предприятии.....	<u>39</u>
<b>ГЛАВА 3 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «РЕДУКТОРНЫЕ МЕХАНИЗМЫ».....</b>	<b><u>47</u></b>
3.1 Основные недостатки системы оплаты труда на предприятии ООО «Редукторные механизмы».....	<u>47</u>
3.2 Основные направления совершенствования системы оплаты труда на предприятии .....	<u>51</u>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b><u>58</u></b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....</b>	<b><u>62</u></b>

## ВВЕДЕНИЕ

Труд, как считает современная экономическая наука, является важнейшей частью экономики – он, одновременно, товар (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное количество материальных ценностей) и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже.

По определению специалистов – социологов труд является категорией не только экономической, но и политической, так как занятость населения и эффективность труда играют важную роль в развитии общества.

Отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд во всех его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках установленных государством законов в стоимость продукции.

Понятие «заработная плата» сегодня наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.д.).

Рыночные отношения вызвали к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Если оплата труда на крупных промышленных предприятиях, постоянно нуждается в совершенствовании, то если речь идет о малых предприятиях, процесс совершенствования еще больше осложняется из-за неотработанной системы оплаты труда. Поэтому изучение проблем в существующих системах оплаты труда и решение их на малых предприятиях является актуальной темой в настоящее время.

Целью данной дипломной работы является проведение исследования системы оплаты труда на примере ООО «Редукторный механизмы», анализ действующей системы оплаты труда, выяснение её недостатков и предложение рационального варианта системы формирования и использования фонда оплаты труда и выплат социального характера.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

- определить сущность категории заработной платы, рассмотреть основные принципы организации и регулирования оплаты труда, структуру и состав фонда заработной платы, варианты мотивации персонала;

- проанализировать количественный и качественный состав персонала предприятия ООО «Редукторный механизмы»;
- рассмотреть методы формирования фонда оплаты труда и проанализировать метод, применяемый в настоящее время на анализируемом предприятии;
- рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на анализируемом предприятии;
- предложить мероприятия по совершенствованию действующей системы оплаты труда (формирования и использования средств на оплату труда), с учётом устранения недостатков, выявленных на предыдущих этапах анализа.

Объектом исследования является экономические отношения, обуславливающие механизм организации оплаты труда.

Предметом исследования является система оплаты труда на предприятии ООО «Редукторные механизмы».

Данная работа состоит из трех глав. В первой главе приведено понятие оплаты труда как экономической категории и рассмотрены действующие на данный момент системы и формы оплаты труда.

Во второй главе дана технико-экономическая характеристика и проведен анализ организации заработной платы работников ООО «Редукторные механизмы».

В третьей главе рассмотрены и приведены предложения по совершенствованию системы оплаты труда работников предприятия ООО «Редукторные механизмы».

В качестве теоретической и методологической основы изучения применялись труды и учебные пособия белорусских, российских и зарубежных авторов по изучению форм и систем оплаты труда, были задействованы различные Интернет–ресурсы.

Вопросы форм и систем оплаты труда наиболее полно освещены у таких авторов, как Мазманова Б. Г., Мишурова И. В., Кутелев П. В. (учебная литература), Скрипниченко Д. Г., Большаков С. А. (периодическая литература). Большое внимание вопросу оплаты труда уделяют Данилов Е. Н., Ладутько Н. Н., Новикова И. А.