

Департамент образования Вологодской области  
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Вологодской области «Вологодский колледж сервиса»

***Тема: Совершенствование системы  
вознаграждения за труд на предприятии  
(организации)***

Выполнил: Бречалов Артем Леонидович  
Руководитель: Воробьева Анна Владимировна

- Вознаграждение играет огромную роль в организации деятельности предприятия, так как оно направлено на мотивацию персонала к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль.
- Вознаграждение персонала не является частным делом конкретного предприятия и организации, а играет важную роль в экономическом развитии страны, в процветании экономики. С развитием социальных отношений в обществе меняются и потребности работников.

**Актуальность**

# Цель исследования

- разработка предложений по совершенствованию системы вознаграждения персонала на предприятии общественного питания на примере ИП «Дудин» кафе «Бульвар»

## *ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ*

- Для реализации данной цели необходимо решить ряд задач:
- рассмотреть сущность, понятие и признаки системы вознаграждения;
- рассмотреть классификацию и формы системы вознаграждения;
- раскрыть методы исследования системы вознаграждения;
- оценить эффективность системы вознаграждения.

- Предметом исследования является система вознаграждения персонала на предприятии общественного питания ИП «Дудин» кафе «Бульвар»..

**Предмет исследования**

Объектом является ИП «Дудин» кафе «Бульвар»,  
находящийся по адресу г. Вологда, ул.  
Батюшкова, д. 6.

**Объект исследования**

- Вознаграждение – способ поощрения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии.

Виды вознаграждения:

- Материальное - играет ведущую роль в повышении трудовой активности работников. Этот вид состоит из материально-денежного и материально-неденежного вознаграждения, последнее содержит часть социальных стимулов
- Нематериальное - содержит в себе социальные, моральные, эстетические, социально-политические и информационные стимулы.

**Определение, виды  
вознаграждения**

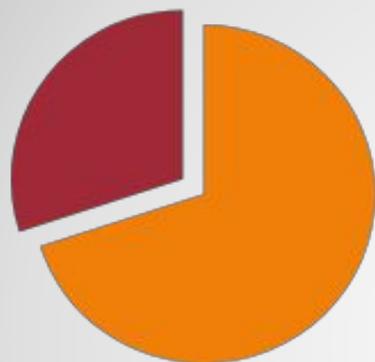


ул.Батюшкова, д.6, тел.502-582

Показатели	2013, тыс. руб.	2014, тыс. руб.	2015, тыс. руб.	Абсолютное отклонение			Темп роста, %		
				2014-2013, тыс. руб.	2015-2013, тыс. руб.	2015-2014, тыс. руб.	2014-2013	2015-2013	2015-2014
Выручка	44560	50400	57300	5840	12740	6900	113,11	128,6	113,7
Валовая прибыль	20560	26700	30200	6140	9640	3500	129,9	146,9	113,11
Прибыль от реализации	6860	13800	14310	6940	7450	510	201,17	208,6	103,7
Коммерческие расходы	13700	12900	15890	-800	2190	2990	94,16	115,99	123,18
Прочие расходы	36	49	55	13	19	6	136,11	152,78	112,25
Чистая прибыль	6824	13751	14255	6927	7431	504	201,5	208,9	103,67

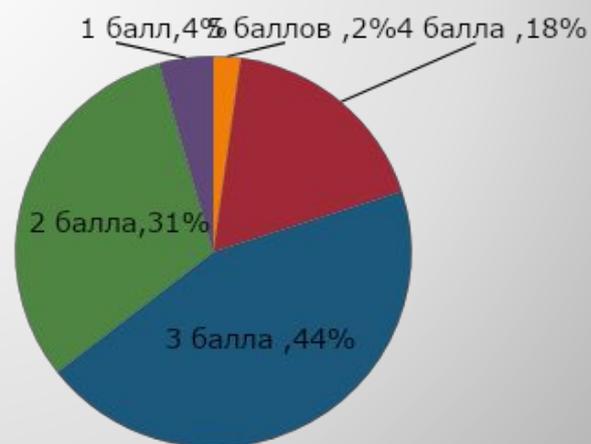
**Основные показатели работы кафе «Бульвар», тыс. руб.**

## Удовлетворенность работников оплатой труда

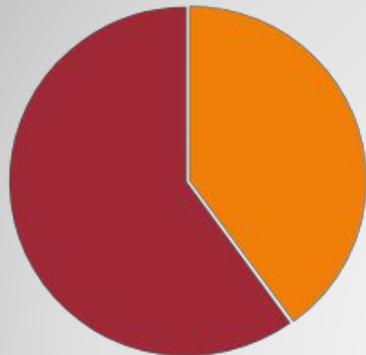


- Удовлетворены
- Не удовлетворены

## Справедливость в оплате труда

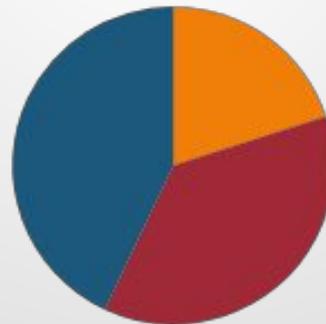


## структура работников по половому признаку



- Мужчины
- Женщины

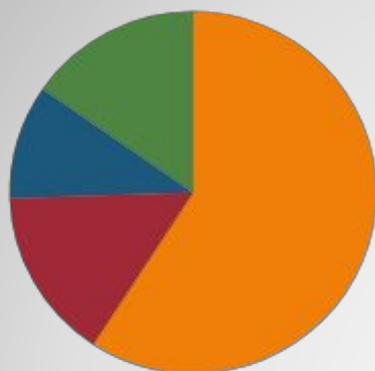
## структура персонала по стажу работы



- Менее 1 года
- 1-3 года
- Более 3 лет

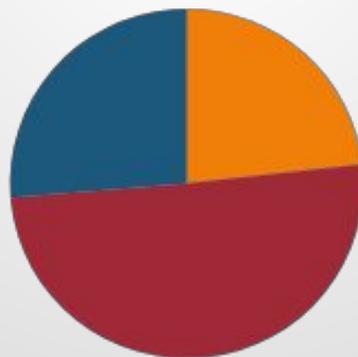
# Анализ кадров

## Структура работников по возрасту



- 18-29 лет
- 30-39 лет
- 40-49 лет
- Более 50 лет

## уровень образования работников



- Среднее непрофильное
- Среднее профильное
- Высшее

**Анализ кадров**

- система вознаграждения не закреплена локальным актом организации и носит ситуационный характер, что негативно сказывается на работе персонала;
- система морального вознаграждения включает лишь карьерный рост внутри кафе «Бульвар»;
- 28,9% персонала не удовлетворены системой вознаграждения, а именно 13 из 45 опрошенных сотрудников;
- Большинство сотрудников считает, что предприятие выплачивает оговоренные в договоре суммы в полном объеме и своевременно.
- Поощрение достижения результатов, по мнению работников, находится на низком уровне. То же касается и справедливости в оплате труда.
- В кафе «Бульвар» не вознаграждается прохождение аттестации, выслуга лет и инициативность, что не устраивает некоторых работников.
- Система вознаграждения не является прозрачной для работников, что провоцирует недовольство работников заработной платой и снижает их рвение в работе.

## **Недостатки системы вознаграждения**

- Ранжирование размера премии в зависимости от процента перевыполнения плана.
- Пересмотреть практику построения планов организации.
- Введение доплат за стаж работы на предприятии.
- Внедрить систему морального вознаграждения:
- Разработать Положение о вознаграждении работников предприятия.

**Предложения по совершенствованию системы вознаграждения ИП «Дудин А.А.»**

- Расчёт эффекта от уменьшения текучести кадров в ИП «Дудин» кафе «Бульвар».

$$Эт = Зн \times Р (Кт1 - Кт2),$$

Таким образом,  $Эт = 444,5 \text{ руб.} \times 46 \times 0,20 = 4089,4 \text{ руб.}$  – ежегодный эффект от уменьшения текучести кадров в ИП «Дудин» кафе «Бульвар».

- Предполагается, что в результате повышения мотивации работников прибыль увеличится на 10%, что составит  $14255 \text{ тыс. руб.} \times 10\% = 1425,5 \text{ тыс. руб.}$
- Общий эффект составит в год  $1425,5 \text{ тыс. руб.} + 4,089 \text{ тыс. руб.} = 1429,6 \text{ тыс. руб.}$

## Эффективность предложений

**Спасибо за внимание!**