



# **Совершенствование системы оплаты труда персонала организации (на примере ООО «Строй Мастер»)**

● **Выполнил: Сальников И.В.**

● **Науч.рук.: к.с.н., проф. Гузаиров В.Ш.**

**Объектом** исследования является - ООО «Строй Мастер».

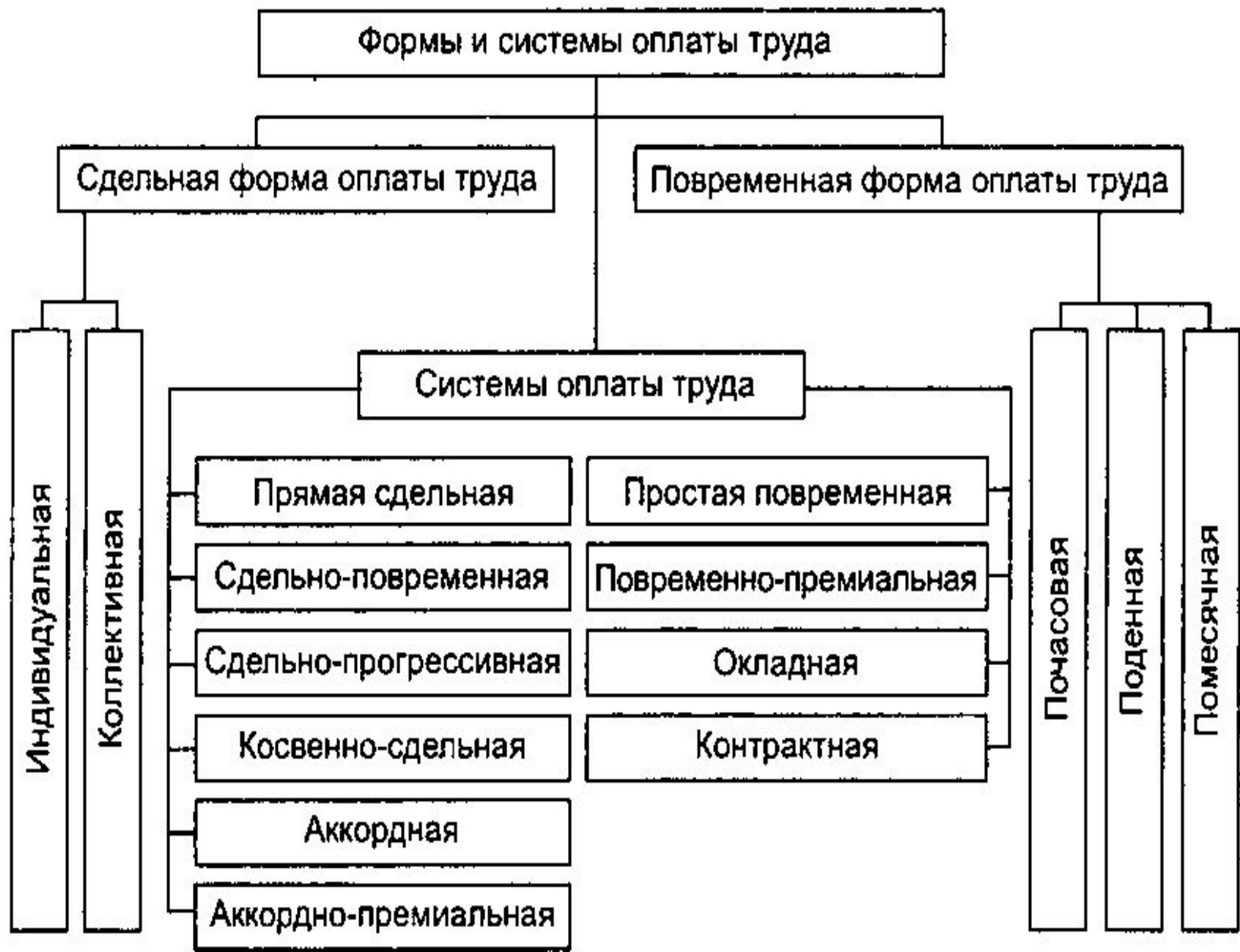
**Предмет исследования** - система оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер».

**Цель** – разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер».

**Задачи исследования:**

- изучить теоретические основы системы оплаты труда персонала организации;
- провести анализ системы оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер»;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер».

**Под оплатой труда мы понимаем вознаграждение за труд работника, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, которые зависят от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы. Оплата труда в организации является одним из основных инструментов воздействия на производительность труда.**



# СТРОЙМАСТЕР



## Основные экономические показатели ООО «Строй Мастер»

№ п/п	Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отношение % 2017 г. К 2016 г.	Отношение % 2018 г. К 2017 г.
1.	Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг	28300	29983	38200	+1683	+8217
2.	Себестоимость проданных товаров и услуг	27100	28319	33200	+1219	+4881
3.	Прибыль (убыток) от продаж	+1200	+1664	+5320	+464	+3656

## Анализ основных кадровых процессов ООО «Строй Мастер»

Показатель	2016 год	2017 год	2018 год
Среднесписочное число работников, чел.	150	154	160
Принято всего, чел.	10	18	7
Выбыло всего, чел.	6	12	17
- по сокращению штатов:	-	-	-
- по собственному желанию:	6	12	7
- за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-
Коэффициент оборота по приему	6,7	11,7	4,4
Коэффициент оборота по выбытию	4	7,8	10,6
Коэффициент постоянства кадров	99,5	97,8	97,4
Коэффициент текучести кадров	4	7,8	10,6
Коэффициент абсентеизма	2,52	2,54	2,53

# Система оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер»

Руководители  
Специалисты

Тарифно-  
премиальная  
система

Рабочие

Сдельно-  
премиальная  
система



# Слабые и сильные стороны системы оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер»

Сильные стороны	Слабые стороны
Высокий уровень компетентности руководителей организации	Устаревшее информационное программное обеспечение системы оплаты труда персонала
Устойчивая репутация среди постоянных клиентов и престиж организации	Отсутствие возможности получения информации персоналу о начислении заработной платы
Систематическая выплата заработной платы работникам	Премирование рабочих без учета личных результатов продаж
Учет групповой работы персонала при премировании рабочих	Ограниченный премиальный пакет
Использование информационного программного обеспечения системы оплаты труда	
Удовлетворенность руководителей и специалистов системой оплаты труда	

## Мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда персонала в ООО «Строй Мастер»

Проблема	Мероприятие по совершенствованию системы оплаты труда персонала
Устаревшее информационное программное обеспечение системы оплаты труда персонала	Внедрение автоматизированного программного комплекса ELMA KPI (управление бизнес-процессами и документооборотом с модулем KPI)
Отсутствие возможности получения информации персоналу о начислении заработной платы	Внедрение автоматизированной учетной записи и личного кабинета для сотрудника
Премирование рабочих без учета личных результатов продаж	Введение системы коэффициента трудового участия для категории рабочих, основанную на индивидуальных показателях результативности. Разработка положения по КТУ
Ограниченный премиальный пакет	Расширение направлений премиального пакета

## Календарный план – график внедрения мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер»

Мероприятия по преодолению проблемы	Сроки	Ответственный
Внедрение автоматизированного программного комплекса ELMA KPI (управление бизнес-процессами и документооборотом с модулем KPI)	2 недели	Отдел кадров Бухгалтерия
Внедрение автоматизированной учетной записи и личного кабинета для сотрудника	2 недели	Отдел информационной поддержки
Введение системы коэффициента трудового участия для категории рабочих, основанную на индивидуальных показателях результативности.	2 недели	Отдел кадров Бухгалтерия
Разработка положения по КТУ	1 неделя	Отдел кадров Бухгалтерия
Расширение направлений премиального пакета	2 недели	Отдел кадров Бухгалтерия

## Анализ затрат для внедрения мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер» (1 год)

Мероприятия по преодолению проблемы	Стоимость, руб.	Ответственный
Внедрение автоматизированного программного комплекса ELMA KPI (управление бизнес-процессами и документооборотом с модулем KPI)	24000	Отдел кадров Бухгалтерия
Внедрение автоматизированной учетной записи и личного кабинета для сотрудника	15000	Отдел информационной поддержки
Введение системы коэффициента трудового участия для категории рабочих, основанную на индивидуальных показателях результативности.	270000	Отдел кадров Бухгалтерия
Разработка положения по КТУ	-	Отдел кадров Бухгалтерия
Расширение направлений премиального пакета	120000	Отдел кадров Бухгалтерия
<b>Итого</b>	<b>429000</b>	



Эффект от внедрения мероприятий:  
 $32\,200\,000 - 429\,000 = 31\,771\,000$  руб.

При внедрении данного комплекса мероприятий ООО «Строй Мастер» может ожидать роста производительности труда и, соответственно, объёмов продаж на 5 % -  
1 610 000 рублей.

$$\text{ROI} = (32\,200\,000 - 429\,000) / 429\,000 \times 100 \% = 74 \%$$

## **Социальная эффективность предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда персонала ООО «Строй Мастер»**

1. Рост вовлеченности и приверженности персонала.
2. Повышение удовлетворенности трудом персонала организации.
3. Снижению уровня конфликтности в коллективе и формирование положительного социально-психологического климата в коллективе.
4. Создание положительного имиджа об организации у его сотрудников.
5. Социальная защита сотрудников на более высоком уровне, чем это предусмотрено законодательством.
6. Повышение производительности, эффективности и качества труда и готовности сотрудников к эффективной работе.
7. Приведение в соответствие целей и потребностей сотрудников с целями организации.
8. Увеличение финансовых показателей и роста прибыли организации.



**Спасибо за внимание!**