

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 076 «підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою
«Економіка та організація торгівлі»

(назва освітньої програми)

на тему: «Підвищення ефективності організації оплати праці
працівників торгівлі»»

(назва теми)

Виконавець:

студент 4 курсу факультету ФЕУП

Кириченко Дарія Сергіївна _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Літвінова Вікторія Олександрівна _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Проблеми організації заробітної плати та формування її рівня лежать в основі соціально-трудових відносин, адже включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни в оплаті праці прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства та найважливіші макроекономічні показники. Важливе значення приділяється питанню організації оплати праці ще й тому, що прогрес суспільства а також підприємств та організацій реалізується перш за все через зміцнення і розвиток особистих матеріальних стимулів, формою яких є заробітна плата.

Актуальність даної теми визначається тим, що організація праці – це постійно діючий фактор ефективності будь-якої діяльності взагалі і виробництва зокрема. У всі часи і у всіх сферах функціонування людини краще організована праця при рівній його техніко-технологічній оснащеності забезпечував досягнення більш високих результатів. Оплата праці – унікальна категорія з потужним внутрішнім потенціалом, який може виконувати як творчу, так і руйнівну роль в колективі і суспільстві.

Мета дослідження. Метою наукової роботи є розгляд наукових засад оплати праці, визначення методичних підходів до оцінки впливу складових фонду оплати праці на його загальний рівень та надання практичних рекомендацій щодо удосконалення оплати праці на підприємстві.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети були сформульовані та вирішені такі завдання:

- 1) дослідити сутність оплати праці на підприємстві;
- 2) проаналізувати специфічні риси оплати праці в Україні;
- 3) провести оцінку рівня ефективності оплати праці на ТОВ «Леруа Мерлен»;

- 4) проаналізувати структуру фонду оплати праці 1 робітника;
- 5) надати підприємству рекомендації щодо удосконаленню оплати праці.

Предмет дослідження – фонд оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є структура фонду оплати праці підприємства ТОВ «Леруа Мерлен».

Методи дослідження. У процесі роботи використовувалися такі методи: спостереження, узагальнення, кількісно-якісний, системний і порівняльний аналіз, конкретизація, логічне узагальнення, статистичні методи вибірки й групування, а також індексний та факторний методи для дослідження ефективності оплати праці на підприємстві.

У процесі дослідження використано такі загальнонаукові методи пізнання: спостереження, порівняння, абстракції, індукції і дедукції, вимірювання взаємозв'язків, поєднання аналізу та синтезу, узагальнення, а також спеціальні методи – статистичних групувань, методи економічного аналізу.

Всі розрахунки в дипломній роботі здійснені за допомогою комп'ютерної програми Microsoft Excel.

Інформаційна база дослідження. Теоретичною основою дослідження є матеріали навчальної та учбової методичної літератури, праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів і, навіть, матеріали науково-практичних конференцій.

Практичне значення одержаних результатів може використовуватися у діяльності ТОВ «Леруа Мерлен».

Структура і обсяг роботи. Бакалаврська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (45 найменувань) та 1 додатку. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 77 сторінок комп'ютерного тексту, містить 20 таблиць та 10 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ*» розглянуто сутність оплати праці, сучасні форми організації

оплати праці на торговельному підприємству та аналіз ефективності оплати праці і напрямки підвищення.

У другому розділі *«Аналіз оплати праці та підприємству ТОВ «Леруа Мерлен»»* проаналізовано загальну характеристику підприємства ТОВ «Леруа Мерлен», розглянуто економічну характеристику підприємства та потенціалу господарської діяльності.

У третьому розділі *«Напрямки удосконалення системи оплати праці на підприємстві ТОВ «Леруа Мерлен»* запропоновано удосконалити системи оплати праці шляхом впровадження КТУ(кофіцієнт трудової участі) та рекомендовано удосконалити систему оплати праці шляхом розробки соціальної програми.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Кожна організація використовує власну систему винагороди працівників, яка відображатиме мету, яка стоїть перед нею, управлінську філософію її керівників, традиції, а також враховує ресурси, які знаходяться в її розпорядженні ресурси. До середини нинішнього століття керівники підприємств самостійно створювали системи компенсації (оплати праці), ґрунтуючись переважно на власному досвіді і здоровому глузді (згадаймо знамениті п'ять доларів в день кожному збирачеві Генрі Форда). У міру розвитку управлінської науки і появи консультаційних компанії, що спеціалізуються в області організації праці і заробітної плати, процес створення систем винагороди прийняв більш «науковий характер», завдяки узагальненню досвіду великого числа компаній і розробці універсальних рекомендацій.
2. В даний час в Україні в оплаті праці склалася кризова ситуація, яка полягає в наступному.

- По-перше, перехід до ринкової економіки призвів до зниження реальної заробітної плати майже у всіх галузях. Значно знизилася співвідношення середньої заробітної плати і прожиткового мінімуму. Тобто робоча сила не оцінюється по своїй природній вартості.
 - По-друге, виникла величезна диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами.
 - По-третє, заробітна плата перестала бути стимулюючим фактором, що ускладнює проведення мотивуючої політики. А систематичні не виплати заробітної плати стали серйозною проблемою для працівників і підприємств.
3. Мета кваліфікаційної роботи полягала в проведенні аналізу оплати праці персоналу на ТОВ «Леруа Мерлен» і на його основі виявити сильні і слабкі сторони з винагороди праці працівників компанії і розробити основні практичні рекомендації щодо вдосконалення принципів матеріального і нематеріального винагороди персоналу.
 4. Леруа Мерлен - міжнародна компанія-ртейлер, що спеціалізується на продажу товарів для будівництва, обробки і облаштування будинку, дачі та саду. Леруа Мерлен допомагає людям в усьому світі упорядкувати житло і поліпшити якість життя. Леруа Мерлен входить до складу ADEO - міжнародної холдингової групи, яка об'єднала 35 автономних компаній в 12 країнах Азії, Європи і Південної Америки. Ця мережа постійно зростає.
 5. Необхідно відмітити, що проведений аналіз діяльності ТОВ «Леруа Мерлен» свідчить про стрімке підвищення ефективності діяльності. За розглянутий період, сума, як валового отриманого прибутку зросла на 3999 тис. грн. (47,9 %), так і сума отриманого чистого фінансового результату зросла на 757 (66,1 %). Найбільшою мірою, це явище було обумовлено ефективною фінансовою діяльністю підприємства. Проведений фінансовий аналіз дав змогу зробити висновок, що в цілому ТОВ «Леруа Мерлен» є фінансово нестійким, так як отримані результати показників за

аналізований нами період є нестабільними та, в основному, не знаходяться у межах нормативних норм.

6. В процесі аналізу ефективності системи оплати праці на ТОВ «Леруа Мерлен був проведений індексний метод та визначено індекси випередження росту продуктивності праці в порівнянні із заробітною платою. Було визначено, що протягом періоду з I по III квартал середньоквартальна продуктивність праці одного робітника зростала швидшими темпами ніж середньоквартальний фонд оплати праці одного робітника. Індекс випередження росту продуктивності праці протягом цього періоду вище за одиницю. Така ситуація обумовила недовикористання фонду заробітної плати. У IV кварталі ситуація змінюється. Індекс росту продуктивності праці скорочується та оплати праці також, однак індекс росту оплати праці значно вище індексу росту продуктивності праці. Таким чином індекс випередження росту продуктивності праці стає меншим за одиницю, що свідчить про неефективність організації оплати праці на підприємстві.
7. З метою покращення ефективності системи оплати праці нами було запропоновано два заходи: зміна системи оплати праці шляхом впровадження КТУ (коефіцієнта трудової участі) та розробка соціальної програми.
8. На підприємстві функціонує система преміювання, яка не оцінює вклад кожного працівника. Премія нараховується працівникам всього магазину у випадку виконання плану. Однак, у такому випадку не оцінюється вклад кожного окремого працівника. Сформована спрямованість проводить до нерозуміння оцінки роботи власної праці. Одним з групових характеристик, що може використовуватися з метою формування успішної концепції оплати праці є коефіцієнт трудової участі (КТУ), що передбачає собою узагальнену кількісну оцінку робочого внеску працівників, керівників, фахівців, інших службовців в загальні підсумки роботи.

9. За рахунок значного перевищення темпів росту продуктивності праці над темпами росту заробітної плати економія фонду оплати праці за умови запровадження заходу на підприємстві складе 1172,16 тис. грн.
10. Соціальна політика ТОВ «Леруа Мерлен» як складова частина менеджменту являє собою цілі та заходи, пов'язані з наданням своїм працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру. Чим більше таких пільг і послуг, ніж їх сума вище встановленого законом розміру, тим привабливіше виглядає робота на такому підприємстві, тим з меншою охотою працівник захоче втрачати ці пільги при звільненні.
11. Річний економічний ефект від запровадження даного заходу складатиме 650,44 тис. грн. Отже, проведений аналіз свідчить про ефективність запропонованих заходів.