**Содержание**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc381317389)

[1. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ООО «» 7](#_Toc381317390)

[1.1 Общая характеристика предприятия 7](#_Toc381317391)

[1.2 Анализ финансово-экономической деятельности предприятия 12](#_Toc381317392)

[1.3 Характеристика реализуемой продукции и рынок сбыта 24](#_Toc381317393)

[1.4 Рынок труда и анализ кадрового потенциала предприятия 28](#_Toc381317394)

[2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ 44](#_Toc381317395)

[2.1 Анализ обеспеченности и состава кадров предприятия 44](#_Toc381317396)

[2.2 Анализ использования фонда рабочего времени и производительности труда на предприятии 50](#_Toc381317397)

[2.3 Анализ формирования и использования средств фонда оплаты труда и выплат социального характера 52](#_Toc381317398)

[2.4 Роль и значение системы стимулирования и оплаты труда на предприятии 57](#_Toc381317399)

[3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ 63](#_Toc381317400)

[3.1 Расширение способов стимулирования и оплаты труда на предприятии 63](#_Toc381317401)

[3.2 Управление деловой карьерой как фактор стимулирования персонала предприятия 72](#_Toc381317402)

[3.3 Оценка социально-экономической эффективности от реализации предложенных мероприятий 80](#_Toc381317403)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 86](#_Toc381317404)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 91](#_Toc381317405)

[ПРИЛОЖЕНИЯ 96](#_Toc381317406)

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы.

На сегодняшний день даже в наиболее развитых с экономической точки зрения странах есть острая нехватка квалифицированных кадров, с одной стороны, и ресурсов для их привлечения – с другой. В таких условиях остро встает вопрос максимально эффективного вложения средств в привлечение и, особенно в мотивирование и удержание квалифицированных кадров и талантов. Такая тенденция заставляет владельцев бизнеса применять более гибкую политику и чаще пересматривать систему мотивации, в том числе действующие системы вознаграждения и оплаты труда.

В каждой компании подбираются свои методы и формы материального и нематериального вознаграждения сотрудников в зависимости от рода деятельности, политики, стратегии, корпоративной культуры, возможностей компании, фантазии руководства, особенностей, а также ценностной ориентации сотрудников. Основным методом мотивации даже в западных компаниях является денежное вознаграждение или оплата труда, потому что для того, чтобы удержать работника в компании и стимулировать его качественно выполнять работу, необходимо обеспечить ему хороший доход.

Оплата труда - это система экономических институтов, которая представляет собой традиционный метод распределения и состоит из интернациональных стандартов, государственных гарантий, минимальных стандартов и экономических рычагов, налогообложения индивидуальных доходов, трудовых и коллективных договоров, соглашений, местных тарифных норм и нормативов и других официальных документов, связанных с управлением заработанными доходами от труда и собственности, при помощи которых устанавливаются компенсация, социальные выплаты, вознаграждение, другие меры стимулирования и мотивации и доходы от собственности в виде финансового и другого участия для занятых по найму, и формируются доходы самостоятельно занятых граждан, надомников и лиц, использующих новые формы занятости и занятых деятельностью в неформальном секторе экономики и секторе социального обслуживания.

Многие российские предприятия в сложный экономический период стали уделять больше внимания совершенствованию систем оплаты труда, повышению ее эффективности. Для компании, стремящейся стать лидером в отрасли, первоочередной целью является привлечение как можно большего числа клиентов. Ведя борьбу за потребителя, каждая организация выбирает свою стратегию: одни выходят на рынок с довольно агрессивными маркетинговыми акциями, другие делают ставку на исключительное качество продукции, третьи – на высококлассное обслуживание и сервис. Однако основой конкурентоспособности любой компании являются люди, благодаря которым осуществляются шаги к успеху. Именно сотрудники – их квалификация, знания, личностные качества – гарантия реализации любой стратегии организации.

В рыночной экономике заработанная плата является основой повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, его производительности, увеличении объемов произведенной продукции, улучшению ее качества и ассортимента. Заработная плата составляет существенную часть доходов граждан. Для многих она служит единственным источником дохода и благосостояния. Это определяет ее большое социально-экономическое значение.

Исследованию оплаты труда посвящено большое количество научных трудов. В разработке подхода к исследованию оплаты труда важную роль сыграли методологические предпосылки, предложенные У. Петти, А. Смитом, Д. Рикардо, Ж-Б. Сеем, А. Маршаллом, Дж. М. Кейнсом, Дж. Б. Кларком, Г. С. Беккером, К. Марксом, а также современными экономистами, широко исследовавшими тему оплаты труда: Алавердов А.Р., Вайсбурд В.А., Веснин В.Р., Герчиков В.И., Неклюдова М.Ю., Кириллова О.Г., Петрова Т.И., Вифлеемский А.Б., Пимкина О.В., Меркурьева Ю.В., Ветлужских Е.Н., Миляева Л.Г., Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О., Кибанов А.Я. и др.

Целью данной выпускной квалификационной работы является совершенствование системы стимулирования и оплаты труда персонала ООО «».

Исходя из цели выпускной квалификационной работы, были поставлены следующие задачи:

- дать общую характеристику предприятия;

- провести анализ финансово-экономической деятельности предприятия;

- дать характеристику реализуемой продукции и рынок сбыта;

- изучить рынок труда и анализ кадрового потенциала предприятия;

- провести анализ обеспеченности и состава кадров предприятия;

- проанализировать использование фонда рабочего времени и производительность труда на предприятии;

- дать анализ формирования и использования средств фонда оплаты труда и выплат социального характер;

- охарактеризовать роль и значение системы стимулирования и оплаты труда на предприятии;

- разработать направления расширения способов стимулирования и оплаты труда на предприятии;

- внести предложения по управлению деловой карьерой как фактора стимулирования персонала предприятия;

- дать оценку социально-экономической эффективности от реализации предложенных мероприятий.

Объектом выпускной квалификационной работы является ООО «», основной вид деятельности которого - производство и реализация гофрокартона.

Предмет исследования – система стимулирования и оплаты труда персонала ООО «».

//////////