Министерство образования Иркутской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Иркутской области

«Ангарский политехнический техникум»

КУРСОВАЯ РАБОТА

Специальность: 09.02.04 «Информационные системы (по отраслям)»

по дисциплине «Экономика отрасли»

на тему: «Организация оплаты труда на предприятии»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Выполнил студент группы И-20-1: | |  | А.А. Фрицлер | |
|  | |  |  | |
| Принял преподаватель: | |  | О.М. Авершина | |
|  | |  |  | |
| Оценка |  | | |
|  | (отлично, хорошо, удовлетворительно) | | | |

Ангарск, 2024 г.

#### Утверждено

Предметной комиссией

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Председатель ПЦК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.С. Давыдова

#### ЗАДАНИЕ

для курсовой работы по дисциплине «Экономика отрасли»

студента ГБПОУ ИО «Ангарский политехнический техникум»

|  |
| --- |
| Фрицлер Антон Александрович |

Тема задания: Организация оплаты труда на предприятии

Курсовая работа на указанную тему выполняется студентом техникума в следующем объеме:

Пояснительная записка

Введение

1. Теоретические основы оплаты труда
   1. Определение оплаты труда
   2. Основные принципы организации оплаты труда
   3. Методы и системы оплаты труда
2. Анализ системы оплаты труда на предприятии ООО «IT Solutions»
   1. Характеристика предприятия
   2. Расчет заработной платы работников

Заключение

Список используемых источников

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата выдачи: |  |  | |  | |
| Преподаватель: | Авершина О.М. |  |  | |
|  |  |  | подпись | |

Содержание

|  |  |
| --- | --- |
| Введение………………………………………………………...…………. | 4 |
| 1 Теоретические основы оплаты труда.…….…..……………………….. | 6 |
| 1.1 Определение оплаты труда ….…….………………………………… | 6 |
| 1.2 Основные принципы организации оплаты труда …………….…….. | 12 |
| 1.3 Методы и системы оплаты труда ………………………...………….. | 16 |
| 2. Анализ системы оплаты труда на предприятии  ООО «IT Solutions»………………………………………………………... | 24 |
| 2.1 Характеристика предприятия ……………………………………….. | 24 |
| 2.2 Расчет заработной платы работников.................................................. | 28 |
| Заключение……………………..……………………………….………… | 34 |
| Список используемых источников……………………………………….. | 36 |
|  |  |
|  |  |

# Введение

## В современном бизнес-мире вопросы организации оплаты труда на предприятии играют ключевую роль в формировании рабочей силы, ее мотивации и удовлетворенности. Организация оплаты труда является одним из важнейших аспектов управления человеческими ресурсами, влияющим на эффективность работы предприятия, уровень мотивации персонала и конкурентоспособность на рынке.

## Актуальность темы моей работы заключается в том, что в условиях быстро меняющейся экономической среды и рыночной конкуренции предприятиям необходимо постоянно совершенствовать системы оплаты труда, чтобы привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников, повышать их производительность и обеспечивать справедливое вознаграждение за труд.

## Целью данной курсовой работы является изучение основных аспектов организации оплаты труда на предприятии с целью выявления эффективных подходов к управлению этим процессом. Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

## изучить теоретические основы оплаты труда и ее роль в управлении человеческими ресурсами;

## проанализировать основные принципы организации оплаты труда и их реализацию на практике;

## рассмотреть различные методы и системы оплаты труда и их применение на предприятии;

## провести анализ факторов, влияющих на оплату труда, включая внешние и внутренние аспекты;

* Объект исследования: ООО «IT Solutions».
* Предмет исследования: Организация оплаты труда на предприятии Структура курсовой работы включает введение, две главы и заключение. Во введении обосновывается актуальность темы исследования, формулируются цель, задачи, предмет и объект исследования.

## Теоретические основы оплаты труда

## Определение оплаты труда

## Оплата труда представляет собой систему материального вознаграждения, которое предоставляется работникам за выполненную ими работу на предприятии или в организации в соответствии с условиями трудового контракта или коллективного договора. Этот процесс является важным аспектом управления человеческими ресурсами и играет ключевую роль в мотивации персонала, обеспечении справедливости и эффективности трудовых отношений на предприятии.

## Оплата труда состоит из нескольких компонентов, включая основную заработную плату, дополнительные выплаты, премии, компенсации и льготы. Она может быть выражена в форме фиксированных ставок (окладов), переменных платежей (премий) или комбинации различных методов оплаты.

## В современных условиях оплата труда играет важную роль не только в обеспечении жизненного уровня работников, но и в стимулировании их производительности, мотивации к качественному выполнению задач и достижению стратегических целей организации. Правильно организованная система оплаты труда способствует повышению лояльности персонала, улучшению рабочей атмосферы и снижению текучести кадров на предприятии.

## Важно отметить, что оплата труда подчинена законодательству и регулируется нормативными актами, включая трудовой кодекс, коллективные договоры и соглашения, а также внутренние правила предприятия. Соблюдение правовых норм и принципов справедливости при организации оплаты труда является обязательным для всех работодателей и обеспечивает законность и устойчивость трудовых отношений.

## Таким образом, оплата труда является важным инструментом управления человеческими ресурсами, который влияет на многие аспекты деятельности предприятия и требует комплексного и внимательного подхода к своей организации и реализации.

Оплата труда включает в себя не только денежные компенсации, но также может включать различные формы льгот и компенсаций, такие как медицинское страхование, пенсионные программы, отпускные и другие социальные льготы, предоставляемые работодателем.

Основными принципами оплаты труда являются справедливость, прозрачность, стимулирование производительности, адаптивность и социальная ответственность. Справедливость предполагает равное вознаграждение за сходный объем и качество работы, прозрачность – четкость и понятность условий оплаты труда для всех работников, стимулирование производительности – вознаграждение за высокие результаты труда, адаптивность – гибкость системы оплаты труда для адаптации к изменяющимся условиям, и социальная ответственность – учет интересов работников и общественных норм при организации оплаты труда.

Оплата труда является сложным и многофакторным процессом, который требует тщательного планирования, анализа и учета различных факторов, таких как рыночная конъюнктура, квалификация и производительность работников, стратегические цели предприятия и другие. Правильно организованная система оплаты труда способствует улучшению производительности, снижению текучести кадров и повышению удовлетворенности персонала, что в конечном итоге благоприятно сказывается на результативности предприятия.

В современных условиях стремительных изменений на рынке труда и технологических инноваций организация оплаты труда становится все более важной для предприятий всех отраслей экономики. Эффективное управление этим процессом позволяет предприятиям привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов, улучшать свою конкурентоспособность и успешно развиваться на рынке. Книга[2]

Следует отметить, что система оплаты труда может различаться в зависимости от отрасли, типа предприятия и его стратегических целей. Например, в некоторых отраслях, где высокая производительность труда играет ключевую роль, может применяться система премирования за достижение определенных целей или производственных показателей. В то время как в других отраслях, где критическую роль играет квалификация и опыт работника, может быть предпочтительнее использовать систему окладной оплаты с дополнительными бонусами за выслугу лет или повышение квалификации.

Важным аспектом при определении оплаты труда является также учет законодательных норм и требований, касающихся минимальных стандартов оплаты труда, равенства вознаграждения между мужчинами и женщинами, а также социальных гарантий для работников.

Необходимо также учитывать, что оплата труда может быть не только материальной, но и нематериальной. Например, возможность профессионального роста, обучения и развития, баланс между работой и личной жизнью, уважение и признание со стороны руководства могут играть важную роль в формировании удовлетворенности работников и их лояльности к предприятию.

В целом, оплата труда является сложным и многоаспектным процессом, который требует комплексного подхода и учета различных факторов. Правильно организованная система оплаты труда способствует мотивации персонала, улучшению производительности труда и обеспечивает успешное функционирование предприятия в современных условиях рыночной экономики.

Оплата труда, помимо своей функции материального вознаграждения, также выполняет роль инструмента управления человеческими ресурсами. Правильно организованная система оплаты труда способствует привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов, повышению их мотивации и эффективности работы, а также формированию корпоративной культуры и ценностей предприятия.

Важно отметить, что оплата труда должна быть справедливой и прозрачной. Работники должны четко понимать критерии и принципы, по которым определяется их заработная плата, и быть уверенными в том, что их труд будет оценен справедливо. Система оплаты труда также должна быть адаптирована к особенностям предприятия и рыночным условиям, чтобы обеспечить его конкурентоспособность и устойчивое развитие.

Оплата труда оказывает значительное влияние на уровень мотивации и удовлетворенности работников. Хорошо спроектированная система вознаграждения может стимулировать персонал к достижению лучших результатов, улучшению качества работы и активному участию в достижении целей предприятия.

Более того, оплата труда является неотъемлемой частью стратегии управления человеческими ресурсами. Вместе с другими элементами HR-стратегии, такими как отбор, обучение, мотивация и оценка персонала, система оплаты труда направлена на достижение общих целей предприятия и обеспечение его конкурентоспособности на рынке.

Таким образом, оплата труда является важным аспектом деятельности предприятия, который требует постоянного внимания и анализа со стороны руководства и HR-специалистов. Эффективная система оплаты труда способствует укреплению трудовых отношений, повышению производительности и обеспечивает устойчивое развитие предприятия в долгосрочной перспективе.

Важным аспектом оплаты труда является также ее связь с общей стратегией предприятия. Эффективная система оплаты труда должна быть выстроена с учетом стратегических целей и ценностей организации. Например, если стратегия предприятия направлена на инновации и креативность, то система оплаты труда должна включать стимулы для поощрения новаторских идей и развития творческого потенциала сотрудников.

Необходимо также учитывать индивидуальные потребности и предпочтения работников при организации оплаты труда. Разнообразие форм вознаграждения и гибкие условия трудового контракта могут помочь удовлетворить различные потребности и мотивации работников, что способствует повышению их лояльности и эффективности.

Важным аспектом оплаты труда является также ее стимулирующая функция. Система оплаты труда должна быть способна мотивировать работников к достижению высоких результатов, стимулировать профессиональный рост и развитие компетенций. Премии, бонусы, возможности карьерного роста и другие стимулы могут быть эффективными инструментами для достижения этих целей.

Оплата труда также играет важную роль в формировании рабочей атмосферы и организационной культуры предприятия. Правильно организованная система оплаты труда способствует созданию благоприятного климата в коллективе, укреплению доверия между работниками и руководством, а также развитию чувства принадлежности к общей цели.

Таким образом, оплата труда является одним из ключевых аспектов управления человеческими ресурсами на предприятии. Ее эффективная организация и управление способствует улучшению производительности труда, удовлетворенности работников и обеспечивает успешное достижение стратегических целей организации. Книга[1]

1.2 Основные принципы организации оплаты труда

Организация оплаты труда основывается на нескольких ключевых принципах, которые направлены на обеспечение справедливости, прозрачности и эффективности системы вознаграждения для работников. Вот основные принципы:

* Справедливость: Одним из основных принципов является справедливое вознаграждение за труд, учитывающее как квалификацию и производительность работника, так и внутреннюю и внешнюю равноправность. Это означает, что за аналогичный объем и качество работы работники должны получать сопоставимое вознаграждение, что способствует укреплению мотивации и доверия персонала к системе оплаты труда.

## Прозрачность: Прозрачность и понятность системы оплаты труда играют важную роль в создании доверия между работниками и работодателем. Работники должны четко понимать принципы расчета заработной платы, критерии оценки их работы и возможности для повышения доходов. Это способствует предотвращению конфликтов и недовольства среди персонала.

## Стимулирование производительности: Оплата труда должна быть направлена на стимулирование высокой производительности и достижения целей предприятия. Введение премиальных систем, бонусов за достижение целей и других стимулирующих мероприятий помогает мотивировать работников к достижению высоких результатов и улучшению качества работы.

## Адаптивность и гибкость: Система оплаты труда должна быть адаптивной и гибкой, способной реагировать на изменения внешних и внутренних условий предприятия. Это включает в себя возможность быстрой корректировки ставок и вознаграждений в соответствии с рыночной конъюнктурой, изменениями в законодательстве и другими факторами.

## Социальная ответственность: При организации оплаты труда важно учитывать социальную ответственность предприятия перед своими работниками и обществом в целом. Это включает в себя обеспечение достойного уровня заработной платы, соблюдение трудовых прав работников и создание условий для профессионального и личностного развития персонала.

## Учитывая эти принципы, предприятие может создать эффективную и справедливую систему оплаты труда, способствующую мотивации и удовлетворенности персонала, а также достижению стратегических целей организации.

Принципы организации оплаты труда:

* Принцип безопасности и устойчивости.

Принцип безопасности и устойчивости означает, что система оплаты труда должна обеспечивать работникам достаточный уровень дохода для обеспечения их базовых потребностей, а также безопасные и устойчивые условия жизни и труда. Это включает в себя установление минимальных стандартов оплаты труда, которые обеспечивают достойный уровень жизни работников и их семей, а также меры по обеспечению безопасности на рабочем месте и защите прав работников.

* Принцип социальной справедливости.

Принцип социальной справедливости предполагает, что система оплаты труда должна учитывать социальные и экономические аспекты общества и обеспечивать равные возможности и условия для всех работников, независимо от их пола, расы, возраста, национальности или других характеристик. Это включает в себя борьбу с дискриминацией и неравенством в оплате труда, а также создание условий для социальной защиты и интеграции на рынке труда.

* Принцип учета специфики отрасли и предприятия.

Принцип учета специфики отрасли и предприятия предполагает, что система оплаты труда должна быть адаптирована к особенностям и потребностям конкретной отрасли и организации. Это включает в себя учет специфики производственного процесса, конкурентных условий на рынке труда, а также стратегических целей и задач предприятия. Применение принципа учета специфики отрасли и предприятия позволяет создать оптимальную систему оплаты труда, соответствующую конкретным потребностям и условиям организации.

* Принцип эффективности и результативности.

Принцип эффективности и результативности означает, что система оплаты труда должна стимулировать работников к достижению высоких результатов и повышению производительности труда. Это может быть достигнуто путем установления прозрачных критериев оценки производительности, привязки заработной платы к достижению определенных целей и результатов, а также использования стимулов и поощрений за выдающиеся достижения.

* Принцип гармонизации интересов сторон.

Принцип гармонизации интересов сторон предполагает, что система оплаты труда должна учитывать интересы как работников, так и руководства и обеспечивать справедливое и сбалансированное вознаграждение за труд. Это включает в себя поиск компромисса между потребностями работников в справедливой оплате труда и интересами предприятия в эффективном использовании трудовых ресурсов.

* Принцип инновационности и адаптивности.

Принцип инновационности и адаптивности означает, что система оплаты труда должна быть гибкой и способной адаптироваться к изменяющимся условиям и потребностям организации и рынка труда. Это включает в себя постоянное внедрение новых подходов и методов оплаты труда, а также адаптацию системы к изменениям в экономической ситуации, технологических и организационных условиях. Книга[4]

## Методы и системы оплаты труда

Оплата труда – это сложный и многогранный процесс, который включает в себя различные методы и системы вознаграждения работников за их трудовые усилия. В зависимости от особенностей предприятия, отрасли, типа работы и других факторов, используются различные методы и системы оплаты труда. Рассмотрим основные из них:

* Повременная система оплаты

Окладная система оплаты предполагает фиксированное ежемесячное вознаграждение работника за выполнение определенного объема работы или за наличие на рабочем месте в течение определенного количества часов в месяц. Этот метод особенно распространен в офисной среде и в производственных отраслях, где трудовой процесс легко стандартизируется.

* Сдельная система оплаты

Сдельная система оплаты предполагает оплату труда на основе фактического выполнения работником определенного объема работ. Работник получает вознаграждение за каждую единицу продукции, услуги или выполненную задачу. Этот метод часто используется в сфере производства, где можно явно измерить объем продукции или услуг.

* Премиальная система оплаты.

Премиальная система оплаты предполагает выплату дополнительных вознаграждений работникам за достижение определенных целей, результатов или за выдающиеся достижения в работе. Премии могут быть выплачены как в денежной форме, так и в виде материальных поощрений или других льгот.

* Метод оплаты труда по времени и степени трудности

Этот метод основан на комбинации оплаты труда в зависимости от затраченного времени на работу и сложности выполняемых задач. Например, работники могут получать различную ставку оплаты за каждый час работы, в зависимости от уровня и сложности выполняемой работы.

* Групповая система оплаты

Групповая система оплаты предполагает оплату труда не отдельного работника, а группы работников, выполняющих совместные задачи или работающих над общим проектом. Этот метод стимулирует коллективную работу и сотрудничество между работниками.

* Гибридные системы оплаты

Гибридные системы оплаты сочетают в себе различные методы оплаты труда для достижения оптимального баланса между стимулированием производительности, справедливым вознаграждением и учетом индивидуальных особенностей работников. Например, это может быть комбинация окладной и премиальной системы оплаты или сдельной и временной.

* Системы оплаты труда по компетенциям и результатам

Эти системы оценивают оплату труда на основе компетенций и достигнутых результатов работника. Оплата зависит от уровня компетенций, профессионального развития и вклада в достижение целей организации.

Выбор конкретной системы оплаты труда зависит от множества факторов, включая тип и характер деятельности предприятия, его стратегические цели, квалификацию и мотивацию персонала, а также финансовые возможности организации. Каждая система имеет свои преимущества и недостатки, и их эффективное применение требует тщательного анализа и оценки. Книга[5]

## ТК РФ в ст.129 синонимизирует понятия «оплата труда» и «заработная плата» и определяет их как совокупность из трёх элементов:

* Вознаграждение за труд
* Компенсационных
* Стимулирующих выплат

Заработок за месяц не может быть ниже уровня МРОТ, установленного Правительством, и включает в себя надбавки за сложность работы и особые условия (работы в выходные дни и т.п.). А вот стимулирование остаётся на усмотрение работодателя и начисляется, только если сотрудник качественно выполнил свою работу, по мнению работодателя.

Каким образом выплачивать заработную плату каждый работодатель решает самостоятельно, учитывая минимальные установления ТК.

Ст. ст. 23 и 132 ТК устанавливают невозможность дискриминации работников при равной квалификации, выработке и качестве работы труда. Это значит, что нельзя устанавливать различную оплату за одинаковый труд.

Соответственно работодатель должен применять единые параметры при назначении заработной платы. Вариация таких параметров представляет собой

систему оплаты труда. Она должна базироваться на нормах законов и не ухудшать положение работника по сравнению с ними.

## Система – это совокупность правил оплаты труда. Форма – это одно из этих правил.

## Ст. 131 ТК РФ закрепляет две формы, в которых может быть оплачен труд:

## Денежная – производится в рублях.

## Неденежная – натуральная — выплачивается в любом незапрещенном законом вещественном или невещественном виде. Размер натуральной части не более 20 % от всей зарплаты лица.

## Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную зарплату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств. Книга[5]

## Работодатель в зависимости от характера хозяйственной деятельности с помощью заработной платы может повысить выработку и/или снизить издержки. Для этого надо выбрать рациональные системы оплаты труда.

## Существует 3 основных системы, подразделяющиеся на множество видов. Для наглядности все они представлены в таблице ниже.

## Таблица 1 – Основые системы оплаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тарифная система | Повременная | простая повременная,повременно-премиальнаяокладная |
|  | Сдельная | прямая сдельнаясдельно-прогрессивнаясдельно-премиальнаякосвенно-сдельнаяаккордно-индивидуальнаяаккордно-коллективная |
| Бестарифная |  | |
| Смешанная | система «плавающих» окладовкомиссионная | |

## Тарифная система оплаты труда самая распространённая, применяется и госорганами, и коммерческими организациями. В её основе лежит ранжирование заработной платы сотрудников в зависимости от их квалификации, стажа работы, приобретённых навыков, выработки, условий и характера труда. В государственных учреждениях применяется Единая тарифная сетка. В коммерческих – схожие с ней документы, утверждённые с учётом мнения профсоюзного органа.

## Тарификация регулируется законодательно для многих отраслей деятельности. Например, для работников сферы образования установлена индивидуальная тарифная система оплаты труда.

## Выделяют два вида тарифной системы: сдельную и повременную.

## Повременная система оплаты труда применяется на тех предприятиях, где нет необходимости или возможности нормировать выработку. В рабочие функции сотрудников не входит производство товаров или услуг, поэтому оптимально – выплачивать заработную плату за время, а не за объем работы. Практически весь административно-хозяйственный персонал «сидит» на этой система оплаты труда. Оплата труда будет производиться исходя из квалификации сотрудника и фактически отработанного времени в учётном периоде. Книга[3]

## Особенности расчёта зарплаты при разных видах повременной система оплаты труда

## При простой повременной система оплаты труда оплачивается время, отработанное в периоде. Периодами могут признаваться: часы, дни, месяцы и вариации этих периодов.

## При премиальной – к зарплате за время добавляется премия за качество работы, исчисляемая в % от оклада по ставке. Премия может носить разовый характер или применяться на постоянной основе.

## При окладной – работник вправе рассчитывать на ежемесячную зарплату в том размере, как она установлена в трудовом договоре. При достижении определённой квалификации (определяемой субъективно работодателем) оклад может быть повышен.

## Сдельная система оплаты труда применяется организациями, которые предоставляют услуги, выполняют работы или же производят товар. Их прибыль напрямую зависит от скорости работы сотрудников, поэтому выгодно платить не за единицу времени, а за единицу выработки. Формула выплаты такова: сколько сделал – столько получил. Количество продукта умножается на цену за единицу (на сдельную расценку). Такая система оплаты труда стимулирует сотрудников постоянно повышать выработку и качество работы. Второй показатель не менее важен, т.к. расчёт зарплаты производится по итогам периода строго после анализа работы. Т.е. если Петров произведёт 200 деталей, из которых 100 будут негодными, оплатят только 100.

## Основанием начисления заработной платы будут документы, подтверждающие выполнение сотрудников личного производственного плана. Для того, чтобы облегчить подсчёт и минимизировать ошибки необходимо тщательно продумать систему учёта показателей сотрудников.

## Как оплачивается труд при разных видах сдельной система оплата труда

## При прямой — оплата производится за количество единиц выработки по одинаковой цене за каждую.

## При прогрессивной – сдельная расценка повышается за каждую единицу сверх плана.

## При премиальной – к зарплате, рассчитанной по прямой сдельной системе, добавляется премия за выполнение плана, сжатие сроков, отсутствие брака, экономность расхода материала и т.п.

## При косвенной оплачивается труд вспомогательного персонала, размер оплаты установлен в процентах от зарплаты основного работника.

## При аккордной зарплата начисляется за комплексное выполнение плана в общем, единица выработки в этом случае роли не играет. Различают:

## Индивидуально-сдельную система оплаты труда – зарплата за достижение собственных показателей;

## Коллективную – зарплата одного человека зависит от успешного достижения поставленных целей всем коллективом. Данная система развивает командный дух в коллективе.

## Смешанная система оплаты труда объединяет в себе тарифной и бестарифной системы оплаты труда – у сотрудника есть определённый оклад, но в данном случае он напрямую зависит от успешности его работы: от количества продаж, от качества разработок, от отработанного времени и т.п.

## Чем больше выработка, тем больше оклад. И наоборот. Отличие от тарифной в том, что уменьшается вся зарплата вплоть до МРОТ.

## Система плавающих окладов предполагает пересчёт оклада ежемесячно по результатам труда за прошлый период.

## При комиссионных расчётах сотрудник может рассчитывать на процент от прибыли фирмы в общем, либо от каждой единицы выработки. Эта системы оплаты труда очень часто применяется в страховых компаниях.

## Оплата труда в дилерской сети очень близка к оплате по гражданско-правовому договору, однако имеет место и в трудовом праве. Сотрудник обязан реализовать некую массу товаров компании, которую он закупает за собственный счёт. Разница между закупочной ценой и ценой продажи третьим лицам и является заработной платой лица. Книга[4]

## Анализ оплаты труда в ООО «IT Solutions»

* 1. Характеристика предприятия

ООО «IT Solutions» — компания, специализирующаяся на широком спектре услуг в области информационных технологий (IT). Вот несколько направлений, которыми может заниматься эта компания:

1. Разработка программного обеспечения: Создание пользовательских программных решений, веб-приложений, мобильных приложений и других видов программного обеспечения для корпоративных или индивидуальных клиентов.
2. ИТ-консалтинг и аутсорсинг: Предоставление консультационных услуг по оптимизации ИТ-процессов, управлению проектами, внедрению новых технологий и аутсорсингу ИТ-функций.
3. Облачные сервисы и хостинг: Предоставление облачных решений, хостинга веб-сайтов и приложений, управления облачными ресурсами и обеспечение безопасности данных.
4. ИТ-инфраструктура и сетевые решения: Разработка, настройка и поддержка ИТ-инфраструктуры, включая сети, серверы, хранилища данных, системы безопасности и резервное копирование.
5. Кибербезопасность и защита информации: Предоставление услуг по анализу уязвимостей, мониторингу безопасности, обучению персонала и внедрению мер по защите информации от киберугроз.

Генеральный директор (CEO)

**Отдел разработки ПО**

**Отдел ИТ-инфраструктуры и сетевых решений**

**Отдел облачных сервисов и хостинга**

**Отдел ИТ-консалтинга и аутсорсинга**

**Отдел кибербезопасности и защиты информации**

Рисунок 1 – Структура управления ООО «IT Solutions»

Линейная структура управления предполагает иерархическое управление, где каждый сотрудник подчиняется непосредственному руководителю. Ниже приведена типичная структура управления компанией «IT Solutions»:

1. Генеральный директор (CEO):

* Отвечает за общее управление компанией, разработку стратегии и принятие ключевых решений.

1. Департаменты или отделы:

* Отдел разработки ПО: Руководитель отдела разработки ПО, программисты, аналитики, тестировщики и другие специалисты.
* Отдел ИТ-консалтинга и аутсорсинга: Руководитель отдела, ИТ-консультанты, проектные менеджеры и аналитики.
* Отдел облачных сервисов и хостинга: Руководитель отдела, системные администраторы, инженеры по облачным технологиям и техническая поддержка.
* Отдел ИТ-инфраструктуры и сетевых решений: Руководитель отдела, сетевые инженеры, системные администраторы и специалисты по безопасности.
* Отдел кибербезопасности и защиты информации: Руководитель отдела, специалисты по кибербезопасности, аналитики, инженеры безопасности.
* Отдел цифровой трансформации и Интернета вещей (IoT): Руководитель отдела, архитекторы систем, разработчики IoT, специалисты по аналитике данных.

1. Сотрудники:

* Программисты, консультанты, инженеры, аналитики, тестировщики и другие специалисты, работающие в отделах.

В такой структуре каждый сотрудник подчиняется своему непосредственному руководителю внутри соответствующего отдела, а верхнее управление осуществляется генеральным директором.

Линейная структура управления предоставляет несколько преимуществ:

1. Простота и ясность: Каждый сотрудник имеет четко определенные обязанности и отчетность перед одним непосредственным начальником, что делает процесс управления более прозрачным и понятным.

2. Быстрая коммуникация: Информация передается прямо от руководителя к исполнителю и обратно без лишних посредников, что сокращает время передачи информации и ускоряет процесс принятия решений.

3. Единоначалие: Одному начальнику подчиняются все сотрудники, что способствует четкому управлению и принятию решений без дополнительных согласований с другими руководителями.

4. Быстрая реакция: Решения могут быть приняты оперативно, поскольку ответственность за них лежит на одном лице, не требуется согласование с несколькими уровнями управления.

5. Низкие затраты на управление: Меньшее количество уровней управления уменьшает издержки на административные расходы и упрощает управление организацией.

6. Повышение ответственности: Каждый сотрудник отвечает только перед своим руководителем, что способствует ясности в распределении ответственности и стимулирует более ответственное выполнение обязанностей.

Несмотря на свои преимущества, линейная структура управления также имеет ряд недостатков:

1. Ограниченная гибкость: Из-за жесткой иерархии и линейной цепочки командования процесс принятия решений может замедляться, а компания может быть менее способной адаптироваться к изменяющимся условиям рынка.

2. Перегрузка руководителей: В линейной структуре верхние уровни управления могут быть перегружены рутинными задачами и принятием решений, что затрудняет эффективное управление.

3. Отсутствие координации между подразделениями: В такой структуре сильно ограничена возможность взаимодействия и координации между различными подразделениями, что может привести к конфликтам и дублированию работ.

4. Ограниченное развитие сотрудников: В силу того, что ответственность за принятие решений лежит на одном лице, у сотрудников меньше возможностей для самостоятельного принятия решений и развития лидерских навыков.

5. Недостаточная мотивация сотрудников: Отсутствие четкой системы стимулирования и вознаграждения за хорошую работу может привести к недостаточной мотивации сотрудников и снижению производительности.

6. Неэффективное использование ресурсов: Из-за ограниченной связи между различными уровнями управления могут возникать проблемы с эффективным использованием ресурсов компании.

Компания IT Solutions представляет собой ведущего разработчика и поставщика программного обеспечения, ориентированного на решения в сфере информационных технологий. Ниже представлены ключевые экономические показатели предприятия за последний финансовый год:

1. Оборот: Общий объем оборота компании IT Solutions за финансовый год составил 17000 тыс. рублей. Этот показатель отражает общий объем доходов, полученных от реализации услуг и продукции.

2. Валовой доход: Валовой доход компании за отчетный период составил 12000 тыс. рублей. Этот показатель отражает общую величину доходов компании до вычета налогов и других расходов.

3. Валовой доход в % к обороту: Валовой доход в процентном отношении к обороту составил 70,59%. Этот показатель позволяет оценить эффективность использования ресурсов компании для генерации дохода.

4. Издержки обращения: Издержки обращения компании за финансовый год составили 3700 тыс. рублей. Этот показатель отражает расходы компании на производство и реализацию продукции, включая материальные затраты и затраты на труд.

5. Издержки обращения в % к обороту: Издержки обращения в процентном отношении к обороту составили 21,76%. Этот показатель позволяет оценить эффективность использования ресурсов компании и определить долю расходов относительно общего объема оборота.

6. Прибыль от реализации услуг: Прибыль от реализации услуг компании за финансовый год составила 8300 тыс. рублей. Этот показатель отражает чистую прибыль компании после вычета всех расходов.

7. Рентабельность продаж в % к обороту: Рентабельность продаж в процентном отношении к обороту составила 48,82%. Этот показатель отражает эффективность использования ресурсов компании для генерации прибыли и является ключевым показателем финансовой устойчивости и успеха предприятия.

Таблица 4 – Основные экономические показатели деятельности ООО «IT Solutions» за 2021-2023 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2021 год | 2022 год | 2023 год | Прирост, руб. | | Темп роста, % | |
| Цепной | Базисный | Цепной | Базисный |
| Оборот, тыс. Руб. | 15000,00 | 15500,00 | 17000,00 | 1500,00 | 2000,00 | 110,0 | 112,91 |
| Валовой доход,  тыс. Руб. | 9500,00 | 10500,00 | 12000,00 | 1500,00 | 2500,00 | 115,79 | 119,05 |
| Валовой доход в  % к обороту | 63,33 | 67,74 | 70,59 | 2,85 | 7,85 | 107,79 | 111,56 |
| Издержки обращения, тыс.  Руб. | 3500,00 | 3300,00 | 3700,00 | 400,00 | 200,00 | 114,29 | 106,06 |
| Издержки обращения в % к  обороту | 23,33 | 21,29 | 21,76 | 0,47 | -1,03 | 106,15 | 102,47 |
| Прибыль от реализации  услуг, тыс. руб. | 6000,00 | 7200,00 | 8300,00 | 1200,00 | 1100,00 | 116,67 | 113,89 |
| Рентабельность  продаж в % к обороту | 40,00 | 46,45 | 48,82 | 2,37 | 2,37 | 116,13 | 117,89 |

Сумма прибыли в 2023 году составила 8300 тыс. руб., что на 1200 тыс. руб. больше, чем в 2022 году, и на 1100 тыс. руб. больше, чем в 2021 году. В общем, за три года прибыль увеличилась на 2300 тыс. руб., что составляет прирост в 38,33%. Но сумма прибыли не в полной мере характеризует уровень эффективности работы организации. Для этой цели необходимо определить относительный показатель – рентабельность.

В 2023 году рентабельность в ИТ компании увеличилась на 4,62% по сравнению с предыдущим годом. Это означает, что на каждые 100 рублей оборота ИТ компания получила на 2,37 пункта прибыли больше, чем в 2022 году, и на 2,37 по сравнению с 2021 годом.

Особое внимание стоит отметить на резкое увеличение уровня издержек обращения. Рост издержек обращения предполагает перерасход средств, в разрезе определенных статей затрат ИТ компании, а именно: увеличились затраты на коммунальные услуги, аренду помещения и заработную плату. В итоге можно сказать, что общее финансовое состояние ООО «IT Solutions» является стабильным. ИТ компания имеет прибыль и не работает себе в убыток.

* 1. Расчет заработной платы сотрудникок

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, заработная плата работника представляет собой компенсацию за его труд, учитывая различные факторы, такие как квалификация, сложность и количество работы, а также условия труда. Включает в себя как компенсационные выплаты (например, за работу в особых условиях), так и стимулирующие выплаты (например, премии за хорошую работу).

В ООО «IT-Технология» начисление заработной платы осуществляется ежемесячно на основе фактически отработанного времени, согласно табелю рабочего времени и нормативным документам, таким как Положение об оплате труда и Положение о премировании. В компании используется повременно-премиальная система оплаты, где заработная плата зависит от отработанных часов, а также от качества выполненной работы.

Составляя расчет заработной платы, учитываются следующие аспекты: оклад по дням, ежемесячная премия, районный коэффициент и доплата за выполнение дополнительных задач, таких как проведение ревизии или уборка помещений после ремонта. Доплата за увеличение объема работ выплачивается в случае выполнения специфических задач, таких как инвентаризация или раздача листовок.

Таблица 2 – Структура заработной платы сотрудников ООО «IT Solutions»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Оклад, руб. | Ежемесячная  премия, % | Районный  коэффициент,% | Северная надбавка,% |
| Директор | 75000 | 20 | 25 | 20 |
| Главный бухгалтер | 60000 | 15 | 20 | 15 |
| Менеджер | 50000 | 10 | 15 | 10 |
| Дизайнер | 55000 | 10 | 15 | 10 |
| Программист | 55000 | 10 | 15 | 10 |

В ООО "IT Solutions" заработная плата начисляется в соответствии с утвержденным штатным расписанием, подписанным генеральным директором или лицом, уполномоченным на это. Любые изменения в штатном расписании также осуществляются по приказу директора или уполномоченного лица.

Проанализируем начисленную заработную плату сотрудников ООО «IT Solutions» в таблице 3.

Таблица 3 – Свод начисленной и удержанной заработной платы в ООО «IT Solutions» за 2021-2023 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2021 год | 2022 год | 2023 год |
| Оклад по дням | 3072000 | 3117840 | 3164016 |
| В том числе: |  |  |  |
| Директор | 750000 | 760500 | 771305 |
| Главный бухгалтер | 600000 | 609000 | 618135 |
| Менеджер | 500000 | 507600 | 515292 |
| Дизайнер | 550000 | 558900 | 567969 |
| Программист | 550000 | 558900 | 567969 |
| Ежемесячная премия | 1632000 | 1657248 | 1682890,5 |
| В том числе: |  |  |  |
| Директор | 400000 | 406080 | 412221,6 |
| Главный бухгалтер | 320000 | 324864 | 329777,28 |
| Менеджер | 266667 | 271552 | 276468,96 |
| Дизайнер | 293333 | 298707,2 | 304203,92 |
| Программист | 293333 | 298707,2 | 304203,92 |
| Продолжение таблицы 3 | | | |
| Доплата за увеличение объема работ | - | 11,75 | 13,57 |
| Районный коэффициент | 921600 | 935328 | 949135,68 |
| В том числе: |  |  |  |
| Директор | 230400 | 233832 | 237283,92 |
| Главный бухгалтер | 184000 | 186665,6 | 189365,05 |
| Менеджер | 153333 | 155554,4 | 157612,54 |
| Дизайнер | 168667 | 171109,6 | 173810,55 |
| Программист | 168667 | 171109,6 | 173810,55 |
| Северная надбавка | 921600 | 935328 | 949135,68 |
| В том числе: |  |  |  |
| Директор | 230400 | 233832 | 237283,92 |
| Главный бухгалтер | 184000 | 186665,6 | 189365,05 |
| Менеджер | 153333 | 155554,4 | 157612,54 |
| Дизайнер | 168667 | 171109,6 | 173810,55 |
| Программист | 168667 | 171109,6 | 173810,55 |
| Итого | 7165200 | 7260815,68 | 7358022,858 |
| НДФЛ | 929028 | 941291,208 | 953578,548 |
| Страховые взносы | 2161512 | 2194141,312 | 2227111,581 |

В процессе анализа деятельности ООО «IT Solutions» и системы оплаты труда сотрудников выявлены следующие проблемы:

1. Необходимо установить более прямую связь между результатами работы сотрудников и общим финансовым успехом компании. В настоящее время рост прибыли не всегда коррелирует с эффективностью работы персонала.

2. Система премирования для дизайнеров должна быть более стимулирующей и зависеть от реальных достижений и результатов их работы. Фиксированный характер премии, а также ее лишение в случае замечаний, могут отрицательно влиять на мотивацию и производительность.

3. Стабильная заработная плата без связи с профессиональным ростом и результатами работы может привести к утрате мотивации у сотрудников. Это может проявляться в снижении качества работы, недостатке творческой активности и отсутствии стремления к саморазвитию.

Требуется пересмотреть систему оплаты труда и мотивационные механизмы с целью создания более стимулирующей среды для сотрудников и улучшения результатов работы компании.

## Заключение

1. Рассмотрев основные функции сущности зарплаты. В итоге заработная оплата считается одним из наиглавнейших и, имеет возможность быть, в том числе и решающих составляющих формирования неплохого климата на предприятии. Любой сотрудник стоит оплаты за личный работа. Так как от объемов заработной платы находятся в зависимости его обстоятельства жизни, уровень ублажения собственных каждодневных необходимостей, вероятность хранения работоспособности в системе стимулирования труда заработная оплата занимает основное пространство. Она считается ключевым источником увеличения благосостояния рабочих, потому что оформляет 3 четверти их прибылей. Заработная оплата трудящихся и служащих компаний и организаций дает собой их долю в фонде персонального употребления государственного дохода в валютном выражении. Заработная оплата—вознаграждение за работу в зависимости от квалификации работника, проблемы, количества, качества и аспект совершаемой работы, а ещё компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Например, заработная плата выделяет собой цена рабочей силы, создаваемую на основе объективной оценки вклада работника в выводы работы компании. Суть заработной платы считается необходимостью рабочего, то есть воплощенная в деньгах. Она делает эти функции эти как воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая (распределительная), измерительная, общественная, статусная и производственно-долевая.
2. Изучив принципы организации оплаты труда в современных условиях оплата труда представляет с собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты; денежная компенсация, которую работник получает в обмен на свою рабочую силу.

Этим образом, выучив основы организации оплаты труда, на предприятии имеют все шансы быть приняты эти как, прибыль от реализации продукции, заработок от реализации продукции, выгода и себестоимость продукции. Они

необходимы для такого, дабы ввести заработную оплату в этом объеме, дабы она обеспечивала выгодную работу фирмы

1. Выявив существующие формы и системы оплаты труда, оказалось, собственно что есть всего 2 системы оплаты труда: тарифная и бестарифная. Тарифная дает с собой величина оплаты труда за определённую сложность, произведённую в единицу времени, а бестарифная дает с собой доход сотрудника в совершенную подневольность от конечных итогов работы. Например же есть 2 формы оплаты труда: сдельная, которая оценивается за объём выполненной работы и повременная, которая в собственную очередь распределяется ещё на 2 облика: обычная, где величина заработной платы находится в зависимости от часовой тарифной ставки и отработанного времени и повременно-премиальная, которая находится в зависимости по тарифу за отработанное время учитывается выплата премий за достижение больших высоких количественных и высококачественных характеристик в труде. При разработке финансового плана используют необходимые показатели, такие как: расчет плановой сметы затрат на производство и реализацию единицы продукции в плановом году, расчет плановой отпускной цены, расчет планового объёма, расчет плановой прибыли предприятия от реализации товарной продукции, сводный расчет финансовых результатов деятельности предприятия, расчет суммы налогооблагаемой прибыли. Так же были представлены разработки основных разделов финансового плана: потребности в краткосрочном кредите, был рассчитан кредитный план предприятия, плановый баланс доходов, расходы организации и кассовый план предприятия на месяц.

# Список используемых источников

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024)
2. Анисимов, А. Ю.  Управление персоналом организации : учебник для среднего профессионального образования / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 278 с.
3. Барышникова, Н. А.  Экономика организации : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. А. Барышникова, Т. А. Матеуш, М. Г. Миронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 184 с.
4. Корнеева, И. В.  Экономика организации. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / И. В. Корнеева, Г. Н. Русакова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 123 с.
5. Коршунов, В. В.  Экономика организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. В. Коршунов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 363 с.
6. Магомедов, А. М.  Экономика организации : учебник для среднего профессионального образования / А. М. Магомедов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 286 с.
7. Мокий, М. С.  Экономика организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский ; под редакцией М. С. Мокия. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 297 с.
8. Оплата труда в организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 349 с.
9. Основы экономики организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Л. А. Чалдаева [и др.] ; под редакцией Л. А. Чалдаевой, А. В. Шарковой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 344 с.
10. Основы экономики организации. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / Л. А. Чалдаева [и др.] ; под редакцией Л. А. Чалдаевой, А. В. Шарковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 299 с.