

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Анализ и развитие системы оплаты труда на коммерческом предприятии (на примере стоматологической клиники ООО «Зуб.ру»)»**.

Актуальность темы работы обусловлена тем, что за счет совершенствования системы оплаты труда и мотивации сотрудников предприятия можно добиться повышения производительности и роста творческой инициативы сотрудников.

Слайд 2

Целью выпускной квалификационной работы - рассмотреть систему оплаты труда сотрудников ООО «Зуб.ру» и определить направления ее совершенствования.

Слайд 3

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится Анализ системы оплаты труда в организации на примере ООО «Зуб.ру».

«Зуб.ру» - это стоматология полного цикла, созданная для лечения зубов пациентов разных возрастов, разных показаний и индивидуальных предпочтений. Здесь в комплексе оказываются все виды стоматологических услуг.

Слайд 4

Далее в работе проводился финансовый анализ деятельности предприятия.

Анализ структуры баланса ООО «Зуб.ру» за 2012-2014 годы показал незначительное увеличение сумм внеоборотных активов и оборотных активов.

Анализируя структуру оборотных активов, отметим, что стоимость оборотных активов в динамике лет увеличивается. На 31.12.14г. в сравнении с 31.12.12г. их доля в активе баланса выросла на 7 процентов. Долгосрочных задолженностей у компании нет, фирма не пользуется ни долгосрочными кредитами, ни займами у частных инвесторов.

Слайд 5

На основании анализа коэффициентов ликвидности можно заключить, что предприятие средне ликвидно, но его платежеспособность в динамике лет растет. Проанализировав коэффициенты ликвидности, можно сделать вывод, что значения данных коэффициентов ниже среднеотраслевых значений и свидетельствуют о невозможности мгновенного исполнения ООО «Зуб.ру» текущих обязательств.

Слайд 6

Проанализировав показатели финансовой устойчивости, можно сказать, что их значения имеют тенденцию к увеличению, но при этом пока ООО «Зуб.ру» - финансово неустойчивое предприятие и не имеет достаточно собственных оборотных средств для свободного маневрирования.

Анализ оборачиваемости денежных средств показывает, что в течение рассматриваемого периода прослеживается тенденция к увеличению продолжительности оборота.

Слайд 7

Далее в работе проводится анализ состава и структуры трудовых ресурсов предприятия.

Трудовые отношения в ООО «Зуб.ру» строятся в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В анализируемом периоде фактическая численность работающих снизилась на 4 человека. Это обусловлено оптимизацией численности персонала.

Численность персонала уменьшилась в 2014 году на 3,097% по сравнению с 2012 годом. На протяжении всего исследуемого периода растет удельный вес медицинского персонала, что вызвано расширением спектра оказываемых услуг.

Удельный вес административно-управленческого персонала тоже увеличивается. Средний возраст персонала остается практически неизменным на протяжении всего исследуемого периода.

Слайд 8

Зарботная плата в ООО «Зуб.ру» состоит из следующих компонентов: тариф/оклады; премия; доплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации; премия по результатам работы отделений.

В таблице на слайде представлен состав заработной платы по категориям персонала.

Премии медицинского и вспомогательного персонала составляют 20% от фонда оплаты труда тарифного. Зарботная плата дополнительная – 10% от общего фонда заработной платы.

Слайд 9

Поскольку размеры стимулирующих надбавок или доплат нормативными документами не регламентируются, распределение их среди работников ООО «Зуб.ру» вызывает определенные трудности и в этой связи весьма актуальной задачей является разработка стимулирующей системы оплаты труда на основе использования показателей, наиболее полно отражающих трудовой вклад конкретного работника и коллектива в целом.

Возможности материального стимулирования в ООО «Зуб.ру» ограничены, поэтому руководители в основном используют методы нематериальной мотивации, представленные на слайде.

Слайд 10

Негативные факторы, влияющие на работу среднего медицинского персонала ООО «Зуб.ру» были выявлены в ходе проведенного опроса среди персонала.

Сравнивая ответы, можно отметить, что оплата труда не удовлетворяет почти всех респондентов независимо от их возраста.

В процессе проведенного исследования также выявили мнения руководителей и рядовых медсестер ООО «Зуб.ру» о наиболее предпочтительных факторах мотивации труда и условиях, способствующих удовлетворенности трудом. В процессе исследования определены позиции руководителей и рядовых сотрудников по вопросу соответствия трудовых затрат и оплаты за труд.

Таким образом, проведенный анализ эффективности системы оплаты труда в ООО «Зуб.ру» выявил необходимость внедрения мероприятий, направленных на **развитие системы оплаты труда**.

Слайд 11

Третья глава работы содержит разработку мероприятий по повышению эффективности системы оплаты труда.

Многообразие видов работ в здравоохранении, отсутствие четких критериев результативности труда, объективной оценки качественных показателей работы, количественных измерителей труда – все это определяет необходимость формулирования общих методических подходов к разработке стимулирующей системы оплаты труда в ООО «Зуб.ру».

Основные принципиальные положения по созданию и введению стимулирующей системы оплаты труда в ООО «Зуб.ру» представлены на слайде номер 11.



Доклад Диплома

Дипломный доклад за 1 час - 990 руб

Дипломная презентация - 1200 руб.

Оплата после выполнения!

doklad-diploma.ru

7429012@mail.ru

+7 (912) 742 9012

Слайд 12

Труд медицинского персонала может быть охарактеризован такими универсальными критериями, как объем, сложность, качество, результативность, удовлетворенность потребителя и др. Опыт показывает, что ориентация лишь на объем медицинских услуг приводит к осознанию персоналом понятий экономически «выгодных» и «невыгодных» пациентов.

Во избежание некорректных оценок труда необходима стандартизация оцениваемых показателей.

Таким образом, интеграция стандартизованных значений показателей объема, сложности, качества выполненной работы и других критериев в индивидуальный рейтинг врача, представляет собой многофакторную систему, состоящую из независимых показателей, объединенных сопряженными связями с одним зависимым показателем. Эту систему условно можно назвать системой сопряженных показателей индивидуальной трудовой деятельности.

Слайд 13

Значения итоговых показателей для расчета дифференцированной надбавки к заработной плате могут иметь «плавающий» характер и пересматриваться ежемесячно по принципу «от достигнутого». «Плавающий» характер оцениваемых показателей позволяет системе стимулирующей оплаты труда гибко реагировать на сезонные колебания объемов и видов медицинских услуг и другие факторы.

Расчет дополнительных выплат врачам предполагает последовательность, представленную на слайде.

Таким образом, по существу одновременно оцениваются качество, медицинская результативность и эффективность проводимых лечебно-диагностических мероприятий.

Принципы, заложенные в основу предлагаемых методических подходов к материальному стимулированию, позволяют повысить медицинскую и экономическую эффективность деятельности ООО «Зуб.ру». Это обеспечивается внедрением экономически стимулируемой внутрифирменной конкуренции.

Слайд 14

Для определения эффективности от предложенных мероприятий по повышению эффективности системы оплаты труда был произведен расчет сметы на проведение разработанных предложений. Для реализации предлагаемых мероприятий необходимо 155000 руб.

Слайд 15

Расчет показателей экономической эффективности разработанных предложений показал целесообразность предложенных мероприятий - экономический эффект от их проведения составит 1389,5 тыс. руб.

Таким образом, величина доходов возрастет на 0,4%. Численность персонала останется неизменной, а выработка работников увеличится на 0,38%, прибыль возрастет на 11,89%.

Предлагается провести повторное анкетирование после внедрения разработанных предложений по совершенствованию системы мотивации. Как показывает опыт внедрения системы материального стимулирования, все оцениваемые показатели в течение очень быстрого периода времени возрастают в среднем на 10%.

Слайд 16

Таким образом, Цель работы - рассмотреть систему оплаты труда сотрудников ООО «Зуб.ру» и определить направления ее совершенствования – **достигнута**.
Спасибо за внимание! Доклад окончен.