

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/46232>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Планирование

-

1. Анализ премиальных систем и экономической обоснованности их применения

Премиальные системы направлены на совершенствование экономических показателей деятельности организаций. Экономически эффективной является система премирования, которая формирует заработную плату работников в соответствии со степенью выполнения показателей и условий премирования и обеспечивает по тому кругу работников, на которых она распространяется, достижение эффекта, по своей величине большего, чем соответствующая ему премиальная часть заработной платы, или равного этой части.

Анализ эффективности системы премирования предполагает, прежде всего, качественную оценку выполнения ею своего функционального назначения.

Проведя анализ премиальных систем, можно сделать следующие выводы:

- правильность установления круга премируемых работников соответствие установленных показателей премирования задачам предприятия (подразделения),
- возможность изменения уровней выполнения этих показателей в результате трудовых усилий работников;
- воздействие на материальную заинтересованность работников в нужном направлении, в соответствии с целевым назначением системы премирования правильность выбора исходной базы поощрения, определяющей норму выполнения показателей премирования;
- целесообразность принятой периодичности и гарантированность источников премирования.

2. Анализ оптимальности численного состава персонала

Вопросы кадрового планирования занимают значимое место в эффективной деятельности любой организации. Оптимальная численность персонала определяется через стратегические цели, которые должна достичь компания в определенный срок. Стратегические цели каскадируются до всех, в том числе до наиболее мелких структурных подразделений организации, руководители которых эмпирическим путем определяют необходимое количество сотрудников для достижения этих целей, исходя из фактически выполняемого сотрудниками подразделения объема работ и реально затрачиваемого на это рабочего времени.

Оптимальная численность персонала определяется при помощи методик нормирования труда. Применение научно-обоснованных норм труда позволяет достаточно точно определить необходимую численность персонала.

Оптимальная численность персонала определяется через систему экономических показателей, учитывающих заданные темпы роста производительности труда как в натуральной, так и в денежной формах. При этом учитывается естественное требование собственника компании - обеспечить опережающий рост производительности труда в сравнении с ростом средней заработной платы. Также учитывается и наиболее популярное требование профсоюзных органов - обеспечить опережающий рост средней заработной платы в сравнении с ростом регионального прожиточного минимума и индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3. Аудит системы обучения персонала

Аудит системы обучения проводится с целью снижения рисков, связанных с качеством обслуживания, а также с инвестициями в обучение сотрудников. Под аудитом системы обучения понимается совокупность мер, направленных на оценку эффективности существующих элементов системы обучения и на выявление организационных, информационных, кадровых и др. ресурсов повышения социальной и экономической эффективности системы обучения.

Аудит системы обучения персонала можно определить как процесс, ограниченный во времени, осуществляющий связь между системой управления персоналом и стратегическими целями и задачами предприятия, так же являющиеся процессами.

Аудит системы обучения представляет собой комплексную технологию, которая состоит из 4 этапов, на каждом из которых важно учитывать возможные трудности и нюансы.

На подготовительном рубеже выполняется предшествующая оценка критерия аудита системы изучения и разработка цели аудита системы изучения персонала. На втором рубеже нужно сопоставить существующую систему изучения персонала в организации с совершенной моделью.

3-ий период заключается в анализе информации и подготовительной оценки итогов. Систему изучения персонала рекомендовано разложить существующую систему изучения на составные составляющие, квалифицировать их фактическое положение, квалифицировать более немаловажные свойства и запросы к системе изучения персоналом в организации.

На четвертом этапе предоставляются результаты аудита системы обучения персонала, т.е. составляются рекомендации по оптимизации и совершенствованию системы обучения на предприятии.

На заключительном этапе происходит оценка результатов аудита системы обучения, их обобщение, определяются критерии, анализируются причины отклонений от данных критериев, подготавливается отчет и предоставляется руководству.

4. Аудит организационной структуры управления

Организационный аудит предполагает осуществление контроля организационной структуры, определение степени соответствия структуры управления масштабу и специфики деятельности фирмы. Аудит определяет цели и задачи, стоимость, функции и способности к развитию действующей структуры.

Цель организационного аудита - это выявление финансовых и организационных рисков формирования структуры, финансовых потерь, которые несут такие риски для предприятия. Поскольку оргструктура является частью корпоративной системы в целом, то в ходе аудита необходимо установить окупаемость структуры управления, уровень ее ликвидности и необходимость дальнейшего развития.

Результат аудита организационной структуры, который может быть оформлен в форме отчета, карт, опросного листа, позволяет руководителю получить достоверную и полную информацию в части состояния системы управления.

Аудит организационной структуры проводится в несколько, которые описаны ниже. Выявление финансовых рисков, связанных с организационной структурой. На данном этапе должно быть определено текущее состояние фирмы или ее отдельных подразделений, а также составлен прогноз в части развития ее структуры, необходимости закрытия фирмы или ее подразделений, внесения корректировки или проведения реинжиниринга

1. Игнатьева, Е.В. Методика анализа финансового состояния предприятия / Е.В. Игнатьева // Молодой ученый. - 2015. - №5. - С. 272-275.
2. Бердникова, Л.Ф. Финансовый анализ: понятие и основные методы / Л. Ф. Бердникова, С. П. Альдебенева // Молодой ученый. - 2014. - № 1. - С. 330-338.
3. Карпенко, О.А. Методика и методология анализа финансового положения предприятия с использованием бухгалтерской (финансовой) отчетности / О.А. Карпенко // Молодой ученый. - 2016. - №29. - С. 417-419.
4. Об утверждении «Методических указаний по проведению анализа финансового состояния организаций: приказ ФСФО РФ от 23.01.2001: постановление № 16 // Вестник ФСФО РФ. – 2001.– № 2.
5. Молибог, Т.А. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности организации : учебник / Т.А. Молибог, Ю.А. Молибог. - М.: Владос, 2011. - 384 с.
6. Сосненко, Л.С. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : краткий курс / Л.С. Сосненко, Е.Н. Свиридова, И.Н. Кивелиус. - М.: КноРус, 2013. - 256 с.
7. Маркарьян, Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности : учебное пособие / Э.А. Маркарьян, Г.П. Герасименко, С.Э. Маркарьян. – 2-е изд., перераб. и доп. - М. : КНОРУС, 2010. - 536 с
8. Савицкая, Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г.В. Савицкая. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 608 с
9. Шеремет, А.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебник / А.Д. Шеремет. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 367 с.
10. Олейнов, А. Г. Введение в экономический анализ политических процессов : учебное пособие / А.Г. Олейнов. - М.: Аспект пресс, 2015. - 240 с.
11. Прыкина, Л. В. Экономический анализ предприятия : учебник / Л.В. Прыкина. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 256 с.
12. Сурков, И.М. Экономический анализ деятельности сельскохозяйственных организаций : учебное пособие / И.М. Сурков. - М.: КолосС, 2012. - 240 с.
13. Климова, Н. В. Экономический анализ. Теория, задачи, тесты, деловые игры : учебник / Н.В. Климова. - М.: Вузовский учебник, Инфра-М, 2012. - 288 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/46232>