Приклад доповіді для захисту дипломної роботи

[](http://www.zaochnik.com/?a_aid=4d5058e7f4132&chan=4)

**I частина доповіді: Введення**

*Шановні члени державної комісії, надаю вашій увазі дипломну роботу.*  
***Тема дипломної роботи:****Організація оплати праці і напрямки її вдосконалення (на прикладі ВАТ «Мозирський нафтопереробний завод»).****Предмет дослідження:****Організація оплати праці на підприємстві.****Об’єкт дослідження:****ВАТ «Мозирський нафтопереробний завод»****Мета дипломної роботи:****аналіз і розробка основних напрямків вдосконалення оплати праці в ВАТ «Мозирський нафтопереробний завод».*

**II частина доповіді: Теорія**

*Проведене дослідження в рамках дипломної роботи дозволяє зробити****наступні висновки****:*  
*1. Заробітна плата – це сукупність винагород у грошовій, натуральній формі, одержуваних працівником за фактично виконану роботу, а також за періоди, що включаються в робочий час.*  
*2. З організацією заробітної плати на підприємстві, не залежно від форм власності, та видів діяльності, пов’язано вирішення двоєдиного завдання:*

* *гарантувати оплату праці кожному працівникові, відповідно до результатів його праці, і вартістю робочої сили на ринку праці;*
* *забезпечити роботодавцю (незалежно від того, хто є роботодавцем: держава, акціонерне товариство, приватна особа або хтось інший) досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому (після реалізації продукції на ринку товарів) відшкодувати витрати і отримати прибуток.*

*3. Республіканські тарифи оплати праці визначаються за тарифними коефіцієнтами Єдиної тарифної сітки працівників України, і встановлюваних Урядом України за участю профспілок тарифної ставки першого розряду.*  
*4. Для оцінки ефективності використання коштів на оплату праці необхідно застосовувати такі показники, як обсяг виробництва продукції в діючих цінах, виручка, сума валової, чистого прибутку на рубль зарплати та ін. В процесі аналізу слід вивчити динаміку цих показників.*

**III частина доповіді: Аналіз**

*В ході аналізу статистичних даних (Додаток Г) були зроблені наступні висновки.*  
*Загальний фонд заробітної плати в 2005 році склав 25656104 тис. Грн., Що на 1398326 тис.руб. більше фонду заробітної плати 2004 року і на 20135366 тис. Грн. вище фонду заробітної плати 2003 року.*  
*Найбільшу питому вагу в складі фонду заробітної плати становлять виплати за виконану роботу і відпрацьований час. За звітний період вони склали 51,3% в загальному фонді заробітної плати, що на 2,4% вище питомої ваги цих виплат в 2004 році і на 16,3% в 2003 році.*  
*Дані****таблиці 1 супровідного матеріалу****показують, що найбільшу частку в формуванні фонду заробітної плати займає та частина, яка включається в собівартість і відшкодовується у виручці за реалізовану продукцію.*  
*Виходячи з даних****таблиці 1****можна зробити наступні висновки. Спостерігається постійне зростання витрат на оплату праці, в складі продукції на собівартість також спостерігається постійне рівномірне зростання виплат за рахунок прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства. Це аргументується стабільним зростанням ФПЗ підприємства, який забезпечується твердою позицією ВАТ «Мозирський НПЗ» на ринку.*  
*Далі наведемо більш детальний аналіз фонду заробітної плати, включеного в собівартість продукції.*  
*Розрахунок факторів зміни витрат на оплату праці зробимо в аналітичній****таблиці 3 супровідного матеріалу****. Для заповнення таблиці використовуються дані****таблиці 2 супровідного матеріалу****, а також звіту з праці (ф.№1-т), звіт про витрати на виробництво і реалізацію продукції (ф.№5-з).*  
*Таким чином, збільшення витрат на оплату праці на 10554346 тис. Грн. було пов’язано на 54,7% із зростанням оплати праці робітників, на 43,1% із зростанням оплати праці службовців і на 2,2% з ростом оплати праці робітників неосновної діяльності. Заміна в змінній частині оплати праці робітників викликані структурними зрушеннями у випуску продукції. У постійній частині витрат на оплату праці найбільше збільшення відбулося в оплаті праці за тарифними ставками в результаті їх збільшення.*  
*Аналізуючи структуру фонду заробітної плати за напрямами (****додаток Д****), можна відзначити, що найбільшу питому вагу займає заробітна плата за виконану роботу і відпрацьований час (51,3%) в складі якої частка виплат :за відрядними розцінками становить 48,6%, за тарифними ставок і окладів 0,5% розмір інших виплат 2,2%.*  
*Аналізуючи структуру фонду заробітної плати за напрямками, можна відзначити, що найбільшу питому вагу займає заробітна плата за: виконану роботу і відпрацьований час (51,3%) в складі якої частка виплат за відрядними розцінками становить 48,6%, по тарифних ставок і окладів 0 , 5% розмір інших виплат 2,2%.*  
*Другий за величиною частиною фонду заробітної плати є заохочувальні виплати незалежно від джерела, частка яких дещо знизилася в порівнянні з минулим роком, і склала в 2004 році 32,4%. Серед заохочувальних виплат значну частку займають премії, які в 2005 році становили 13,8%, що на 0,6% нижче їх частки 2004 року.*  
*На другому напрямку аналізу використання фонду заробітної плати доцільно проаналізувати виконання плану і динаміку фонду заробітної плати в розрізі основних груп і категорій персоналу (****таблиця 4 роздаткового матеріалу****).*  
*На підставі даних таблиці можна зробити висновок, що заробітна плата всіх категорій в порівнянні з 2004 роком зросла. Найбільшу питому вагу у фонді заробітної плати займає заробітна плата робітників (56,5%), однак, його частка в порівнянні з 2004 роком дещо знизилася (на 0,8%), а в той же час зросла частка заробітної плати службовців, в тому числі керівників і фахівців.*  
*Проводячи аналіз****таблиці 5 супровідного матеріалу****можна спостерігати випереджаюче зростання фонду заробітної плати, в порівнянні зі зростанням продуктивності праці. Причиною перевитрати є збільшення чисельності ППП, при непропорційному збільшенні фонду заробітної плати.*  
*Використовуючи дані****таблиці 6 супровідного матеріалу****дізнаємося за рахунок яких чинників зменшився чистий прибуток на гривню заробітної плати.*

**IV частина доповіді: Удосконалення**

*Говорячи про напрямки вдосконалення оплати праці можна сказати наступне.*  
*Резервами підвищення ефективності використання коштів на оплату праці є:*

* *підвищення частки робітників у загальній чисельності виробничого персоналу;*
* *збільшення частки чистого прибутку в загальній сумі;*
* *встановлення преміального фонду для заохочення в разі нестачі прибутку;*

*Також слід зазначити основні напрямки вдосконалення організації оплати праці в ВАТ «Мозирський НПЗ»:*

* *підвищення рівня оплати праці на основі зростання продуктивності праці;*
* *підвищення рівня премій виходячи з отриманого прибутку;*
* *довше строгий підхід до обліку товарів і матеріалів, перевитрата яких впливає на розмір заробітної плати;*
* *введення кваліфікаційних коефіцієнтів;*
* *введення заохочувальних виплат добре проявив себе працівникам;*
* *впровадження безтарифної системи оплати праці в цехах основного і не основного виробництва, а також в ремонтних цехах;*
* *збільшення резервів заробітної плати виходячи з аналізу показників.*

*Також в ході виконання дипломної роботи виходячи з виявлених резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці були виявлені наступні напрямки підвищення заробітної плати:*

* *виплата премій в розмірі, найбільш порівнянним з одержуваної підприємством прибутку (враховується де стимулюючий фактор);*
* *виплата матеріальної допомоги та допомоги в розмірі, встановленому в спеціально розробленому на підприємстві додатку.*
* *поліпшення умов праці;*
* *заохочення відзначилися на виробництві службовців.*

*Можливі також інші способи вдосконалення праці, проте в основні з них лімітовані законодавством України.*

**V частина доповіді: Загальний висновок**  
(в розглянутому прикладі відсутня)  
***Доповідь закінчена. Дякую за увагу.***