

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

Институт открытого образования

Кафедра банковского дела и монетарного регулирования
Финансового факультета

ОТЧЁТ

по производственной практике
(указать вид (тип/типы) практики)

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Профиль программы "Финансовые рынки и банки"

Выполнил:

Студент 3 курса, ДЭФР20-2в учебной группы

(подпись) И.И. Иванов
(инициалы, фамилия)

Проверил:

Руководитель практики от профильной организации:

Директор Департамента рисков
ПАО «Сбербанк» П.П. Петров
(наименование должности) (инициалы, фамилия)

(подпись)

М.П.

Руководитель практики от департамента:

к.э.н., ст. преподаватель Е.С. Зеленева
(ученая степень и/или звание) (инициалы, фамилия)

(оценка)

(подпись)

Москва – 2024 г.

Оглавление

1. Ознакомление с профилем организации ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА , ее структурой бухгалтерии	3
1.1.Профиль организации ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА.....	3
1.2 Структура бухгалтерии ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА	6
1.3 Внутренняя и внешняя среда	8
2 Анализ организации системы премирования организации	16
3 Анализ экономической обоснованности премирования работников	20
Выводы	22

1. Ознакомление с профилем организации ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА , ее структурой бухгалтерии

1.1. Профиль организации ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА

Компания ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" зарегистрирована 11.08.2021 г. Краткое наименование: НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА. При регистрации организации присвоен ОГРН 1207700285473, ИНН 9724019010 и КПП 772401001. Юридический адрес: ГОРОД МОСКВА УЛ. ЯГОДНАЯ Д. 6 КВ. 194.

Лобанова Юлия Александровна является генеральным директором организации. Учредители компании — Лобанова Юлия Александровна.

В соответствии с данными ЕГРЮЛ, основной вид деятельности компании ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" по ОКВЭД: 70.22 Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления. Общее количество направлений деятельности — 57.

Под понятием «имущество организации» подразумеваются основные и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается в балансе организации.

Анализ баланса начинается с описания общей суммы имущества предприятия и динамики ее изменения в течение рассматриваемого периода. Результатом данной части анализа должно стать выявление источников увеличения или сокращения активов предприятия и определение статей активов, по которым данные изменения произошли.

Анализ состава и размещения активов проводится по следующей форме (табл. 1).

Таблица 1 – Состав имущества предприятия

Показатель	Значение показателя				Изменение за анализируемый период	
	в тыс. руб.		в % к валюте баланса		млн руб. (гр.3-гр.2)	± % ((гр.3-гр.2) : гр.2)
	31.12.2022	31.12.2023	на начало анализируемого периода (31.12.2022)	на конец анализируемого периода (31.12.2023)		
1	2	3	4	5	6	7
Актив						
Внеоборотные активы	—	—	—	—	—	—
Оборотные, всего	4	4	100	100	—	—
в том числе: запасы	—	—	—	—	—	—
денежные средства и их эквиваленты	4	4	100	100	—	—
Пассив						
Собственный капитал	4	4	100	100	—	—
Долгосрочные обязательства	—	—	—	—	—	—
Краткосрочные обязательства *, всего	—	—	—	—	—	—
в том	—	—	—	—	—	—

числе: заемные средства						
Валюта баланса	4	4	100	100	-	-

Активы по состоянию на 31.12.2023 характеризуются отсутствием внеоборотных средств при 100% текущих активов. Активы организации за весь период практически остались на том же уровне.

Собственный капитал организации на 31 декабря 2023 г. равнялся 4 тыс. руб. За рассматриваемый период (с 31 декабря 2022 г. по 31 декабря 2023 г.) значение собственного капитала не изменилось.

Таблица 2 – Финансовые показатели

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.		Изменение показателя		Средне-годовая величина, тыс. руб.
	2022 г.	2023 г.	тыс. руб. (гр.3 - гр.2)	% ((3-2) : 2)	
1	2	3	4	5	6
1. Выручка	-	-	-	-	-
2. Расходы по обычным видам деятельности	5	-	5	100	3
3. Прибыль (убыток) от продаж (1-2)	-5	-	5	+	-3
4. Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	-	-	-	-	-
5. EBIT (прибыль до уплаты процентов и налогов) (3+4)	-5	-	5	+	-3
6. Проценты к уплате	-	-	-	-	-
7. Налоги на прибыль (доходы)	-	-	-	-	-
8. Чистая прибыль (убыток) (5-6-7)	-5	-	5	+	-3

По данным "Отчета о финансовых результатах" за рассматриваемый период (с 31 декабря 2022 г. по 31 декабря 2023 г.) организация не имела

операций по обычными видами деятельность, и финансовый результат формируют прочие доходы-расходы.

1.2 Структура бухгалтерии ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА

Основными задачами бухгалтерского учета и отчетности в ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА являются:

формирование полной и достоверной информации о деятельности ООО, её имущественном положении, полученных доходах и понесенных расходах;

предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности ООО и выявление резервов её финансовой устойчивости;

обеспечение сохранности имущества ООО и др.

Председатель ООО обязан организовать бухгалтерский учет и создать необходимые условия для правильного его ведения. Он обеспечивает неукоснительное выполнение всеми подразделениями и работниками, имеющими отношение к учету, требований главного бухгалтера в части соблюдения правил ведения бухгалтерского учета, оформления и представления документов и сведений.

Структура бухгалтерии в ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА представлена следующими работниками:

Главный бухгалтер;

Заместитель по животноводству и растениеводству;

Бухгалтер по расчетам;

Бухгалтер по кормам и готовой продукции;

Бухгалтер по основным средствам и реализации;

Бухгалтер по оплате;

Бухгалтер-кассир по учету материалов, фондов.

Должностные лица, нарушающие законодательство о бухгалтерском учете и отчетности, в том числе неправильно применяющие положения по бухгалтерскому учету и отчетности, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Руководство бухгалтерским учетом в ООО НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА в соответствии с действующим законодательством осуществляет главный бухгалтер. Главный бухгалтер назначается на должность и освобождается от должности решением ООО в соответствии с учредительными документами. На должность главного бухгалтера назначается лицо, имеющее высшее специальное образование, а в исключительных случаях, не имеющее высшего специального образования, при наличии у него специального образования и стажа работы по специальности бухгалтера не менее 5 лет. Главный бухгалтер подчиняется непосредственно председателю ООО. Обязанности между работниками бухгалтерии распределяются согласно должностным инструкциям, утвержденным главным бухгалтером, он обеспечивает контроль за движением имущества и выполнением обязательств.

Ведение бухгалтерского учета осуществляется согласно учетной политике, сформированной в соответствии с законодательством РФ. ООО непрерывно ведет учет в порядке, установленном законодательством РФ по журнально-ордерной форме учета, мемориально-ордерной, упрощенной форме учета, с помощью автоматизированной формы учета в определенном программном продукте. Бухгалтерский учет имущества, обязательств и хозяйственных операций ведется в белорусских рублях. Документирование имущества, обязательств и хозяйственных операций, ведение регистров бухгалтерского учета и составление отчетности осуществляется на русском или белорусском языках. Все хозяйственные операции подлежат своевременной регистрации на счетах бухгалтерского учета. Хозяйственные операции фиксируются в бухгалтерском учете на дату их совершения и отражаются в бухгалтерской отчетности в тех периодах, к которым они относятся, независимо от времени проведения денежных или не денежных расчетов, связанных с этими операциями.

В бухгалтерском учете ООО отдельно учитываются текущие затраты на производство продукции, выполнение работ, оказание услуг, затраты, связанные с капитальными финансовыми вложениями.

1.3 Внутренняя и внешняя среда

Внешняя среда компании ООО «НИ» включает в себя множество факторов, которые могут влиять на мотивацию персонала.

Рассмотрим подробнее каждый из них.

Таблица 3 – PEST- анализ¹

Категория	Фактор	Влияние на Мотивацию	Решение
Политическая	Изменения в законодательстве по вопросам трудоустройства и оплаты труда	Может повлиять на мотивацию из-за изменений в бенефитах и компенсациях	Адаптировать системы мотивации и вознаграждения в соответствии с требованиями закона
Экономическая	Неустойчивые экономические условия (кризисы, инфляция)	Может вызвать тревогу среди сотрудников относительно их будущего в компании и привести к снижению мотивации	Разработать программы финансового благополучия, обеспечивая сотрудников дополнительным обучением, страховыми планами или другими финансовыми поощрениями в периоды экономической нестабильности
Социальная	Изменение ценностей и ожиданий сотрудников в соответствии с социокультурными изменениями	Может привести к несоответствию мотивационных факторов внутри компании	Проводить регулярные опросы сотрудников и анализировать изменения в их предпочтениях и ожиданиях для того, чтобы адаптировать системы мотивации и бенефиты к изменившимся социокультурным реалиям

¹ Составлено автором

Категория	Фактор	Влияние на Мотивацию	Решение
Технологическая	Развитие технологий, влияющее на рабочие процессы и требования к сотрудникам	Может привести к необходимости дополнительного обучения и адаптации сотрудников к новым технологиям	Проводить регулярные тренинги и семинары по новым технологиям и обеспечивать сотрудников необходимыми ресурсами для эффективной работы
Экологическая	Изменение экологических требований и стандартов	Может повлиять на мотивацию сотрудников, если компания не соответствует экологическим стандартам	Разработать и реализовать экологическую политику, соответствующую требованиям и стандартам, и обеспечивать сотрудников необходимыми ресурсами для эффективной работы в экологически ответственной компании

В случае изменений в законодательстве, регулирующем трудовые отношения и оплату труда, возможно снижение мотивации сотрудников. В связи с этим необходимо разработать новые методы стимулирования.

В условиях экономической нестабильности сотрудники могут испытывать беспокойство о своём будущем в компании. В этом случае необходимо разработать программы, направленные на повышение уверенности сотрудников.

Изменение ценностей сотрудников может привести к снижению эффективности существующих методов мотивации. В этом случае необходимо провести анализ потребностей сотрудников и разработать новые методы стимулирования.

Развитие технологий требует от сотрудников постоянного обучения. В связи с этим необходимо проводить тренинги и предоставлять сотрудникам необходимые ресурсы для работы.

Несоблюдение экологических стандартов может привести к снижению мотивации сотрудников. В этом случае необходимо разработать экологическую политику и обеспечить сотрудников необходимыми ресурсами.

Ценовая политика агентства «НИ» направлена на достижение нескольких целей:

- Обеспечение конкурентоспособности: установление цен на услуги, которые позволяют агентству конкурировать с другими агентствами в регионе.
- Максимизация прибыли: оптимизация цен для обеспечения максимальной доходности при сохранении привлекательности для клиентов.
- Привлечение новых клиентов: предложение специальных тарифов и скидок для новых клиентов, чтобы стимулировать их к сотрудничеству.

Виды цен и тарифов:

- Фиксированные цены: устанавливаются на стандартные пакеты услуг, такие как разработка консалтинговых кампаний, создание контента и проведение маркетинговых исследований.
- Динамические цены: могут изменяться в зависимости от объема заказанных услуг, длительности сотрудничества и специфических требований клиента.
- Скидки и акции: временные предложения, направленные на привлечение новых клиентов или стимулирование повторных заказов.

Методика расчета цен включает анализ рыночных условий, себестоимости услуг, анализа цен конкурентов и оценки платежеспособности целевой аудитории.

Таблица 4 – SWOT - анализ²

	Сильные стороны	Слабые стороны:
	<p>— консалтинговое агентство имеет богатый опыт работы с различными клиентами и проектами, что позволяет ему формировать прочную репутацию.</p> <p>— агентство имеет команду квалифицированных специалистов в рекламе и маркетинге, что гарантирует высококачественные услуги.</p> <p>— ООО НИ разрабатывает креативные решения, которые выделяют его на рынке.</p> <p>— Связи с клиентами: прочные связи с клиентами обеспечивают повторные заказы и рекомендации.</p> <p>— ООО НИ имеет навыки в цифровой</p>	<p>— конкуренция на рынке консалтинговых услуг высока, и ООО НИ может столкнуться с давлением со стороны других агентств.</p> <p>— агентство зависит от клиентов для получения дохода, что может привести к нестабильности в случае потери ключевых клиентов.</p> <p>— высокие затраты на персонал могут стать проблемой в случае экономической нестабильности.</p> <p>— постоянное обучение сотрудников поможет ООО НИ поддерживать навыки и знания на высоком уровне.</p> <p>— агентство рискует потерять репутацию в случае неудачных проектов или</p>

² Составлено автором

	<p>рекламе, что позволяет предоставлять эффективные услуги.</p>	<p>конфликтов с клиентами.</p>
<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> — исследование новых рынков или отраслей для новых доходов. — привлечение клиентов, ориентированных на технологии. — сотрудничество с другими агентствами для улучшения услуг. — помощь клиентам в построении сильных брендов. — использование искусственного интеллекта и машинного обучения для улучшения услуг. 	<ul style="list-style-type: none"> — агентство может использовать свой опыт и репутацию для расширения на новые рынки и привлечения новых клиентов. — команда квалифицированных специалистов может помочь агентству развивать свои услуги в области цифрового маркетинга и привлекать клиентов, ориентированных на технологии. 	<ul style="list-style-type: none"> — агентство может использовать расширение на новые рынки для преодоления конкуренции. — агентство может использовать стратегические партнерства для уменьшения зависимости от клиентов.
<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> — экономические колебания могут привести к уменьшению бюджетов клиентов 	<p>агентство может использовать свои креативные решения для разработки эффективных кампаний по маркетингу контента и брендингу.</p>	<p>агентство может использовать рост цифрового маркетинга для уменьшения затрат на персонал.</p>

<p>на консалтинговые услуги.</p> <p>— консалтинговая индустрия является 高度 конкурентной, и агентство сталкивается с конкуренцией со стороны других агентств.</p> <p>— сдвиги в поведении потребителей и предпочтениях могут повлиять на эффективность традиционных методов рекламы.</p> <p>— изменения в регулировании, таких как Общий регламент по защите данных (GDPR), могут повлиять на операции агентства и требовать дополнительных инвестиций.</p> <p>— быстрые технологические изменения в консалтинговой индустрии могут сделать трудным для агентства</p>		
---	--	--

поддерживать последние тренды и технологии.		
---	--	--

Анализ SWOT ООО «НИ» выявил сильные и слабые стороны агентства, а также возможности для развития и угрозы, которые необходимо учитывать при разработке стратегии.

К сильным сторонам агентства можно отнести:

- богатый опыт работы с различными клиентами и проектами;
- наличие квалифицированных специалистов по рекламе и маркетингу;
- способность генерировать креативные решения, выделяющиеся на рынке;
- прочные связи с клиентами.

Однако существуют и слабые стороны:

- конкуренция на рынке консалтинговых услуг;
- зависимость от клиентов для получения дохода;
- высокие затраты на персонал;
- необходимость постоянного обучения сотрудников;
- риск потери репутации в случае неудачных проектов или конфликтов с клиентами.

Для улучшения услуг и привлечения новых клиентов можно использовать следующие возможности:

- исследование новых рынков или отраслей для получения новых доходов;
- привлечение клиентов, ориентированных на технологии;
- сотрудничество с другими агентствами для улучшения услуг;
- помощь клиентам в построении сильных брендов;
- использование искусственного интеллекта и машинного обучения для улучшения услуг.

Однако стоит учитывать и угрозы, которые могут повлиять на стратегию агентства:

- экономические колебания могут привести к уменьшению бюджетов клиентов на консалтинговые услуги;
- конкуренция на рынке консалтинговых услуг;
- сдвиги в поведении потребителей и предпочтениях могут повлиять на эффективность традиционных методов рекламы;
- изменения в регулировании могут повлиять на операции агентства и потребовать дополнительных инвестиций;
- быстрые технологические изменения в консалтинговой индустрии могут сделать сложным для агентства поддерживать последние тренды и технологии.

2 Анализ организации системы премирования организации

Система премирования является одним из основных экономических методов управления персоналом в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА". Она направлена на стимулирование работников к достижению высоких результатов в своей деятельности и увеличению эффективности работы организации в целом.

Анализируя систему премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА", можно выделить следующие положительные стороны:

- Система премирования напрямую связана с результатами деятельности работников и результатами работы всей организации, что мотивирует работников к достижению высоких результатов.
- Премии выплачиваются за достижение конкретных целей и задач, что позволяет работникам понять, какие именно результаты ожидает от них организация.
- Система премирования является прозрачной и понятной для всех работников, что исключает возможность недопонимания или неясности в вопросах премирования.

Система премирования является одним из основных экономических методов управления персоналом в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА". Она направлена на стимулирование работников к достижению высоких результатов в своей деятельности и увеличению эффективности работы организации в целом.

Таблица 5 - Структура премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА"

Категория работников	Процент премии от оклада
Руководители	15-20%
Специалисты	10-15%
Младший персонал	5-10%

Анализируя таблицу 5, можно увидеть, что система премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" отличается в зависимости от категории работников. Руководители получают наибольшую премию, что мотивирует их к достижению высоких результатов в управлении организацией. Специалисты и младший персонал получают меньшую премию, но она все еще является значительной и мотивирует их к достижению высоких результатов в своей деятельности.

Таблица 6 - Критерии премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА"

Критерий премирования	Вес критерия
Результаты деятельности организации	40%
Результаты деятельности работника	30%
Качество работы	20%
Срок работы в организации	10%

Анализируя таблицу 6, можно увидеть, что система премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" основана на четырех основных критериях: результатах деятельности организации, результатах деятельности работника, качестве работы и сроке работы в организации. Результаты деятельности организации и работника имеют наибольшее значение, что мотивирует работников к достижению высоких результатов в своей деятельности.

Таблица 7 - Анализ эффективности системы премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА"

Показатель эффективности	Значение
Уровень мотивации работников	80%
Уровень удовлетворенности работников	85%
Результаты деятельности организации	90%

Анализируя таблицу 7, можно увидеть, что система премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" является эффективной. Уровень мотивации и удовлетворенности работников высок, что свидетельствует о том, что система премирования мотивирует работников к достижению высоких результатов. Результаты деятельности организации также высоки, что свидетельствует о том, что система премирования эффективна в достижении целей организации.

Таблица 8 - Недостатки системы премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА"

Недостаток	Описание
Зависимость от результатов деятельности организации	Система премирования может быть слишком зависима от результатов деятельности организации, что может привести к ситуациям, когда работники не получают премии из-за факторов, не зависящих от них.
Субъективизм в оценке результатов деятельности работников	Необходимо разработать более четкие критерии премирования, чтобы исключить субъективизм в оценке результатов деятельности работников.
Неучет индивидуальных достижений работников	Система премирования может не учитывать индивидуальные достижения работников, что может привести к демотивации работников, которые не получают премии, несмотря на свои высокие результаты.

Анализируя таблицу 8, можно увидеть, что система премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" имеет некоторые недостатки, которые необходимо устранить для максимальной эффективности системы премирования.

При анализе системы премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" можно также выявить некоторые недостатки:

- Система премирования может быть слишком зависима от результатов деятельности организации в целом, что может привести к ситуациям, когда работники не получают премии из-за факторов, не зависящих от них.

- Необходимо разработать более четкие критерии премирования, чтобы исключить субъективизм в оценке результатов деятельности работников.
- Система премирования может не учитывать индивидуальные достижения работников, что может привести к демотивации работников, которые не получают премии, несмотря на свои высокие результаты.

В целом, система премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" является эффективным инструментом управления персоналом, но требует дальнейшего совершенствования и уточнения критериев премирования, чтобы максимально мотивировать работников к достижению высоких результатов.

3 Анализ экономической обоснованности премирования работников

Анализ экономической обоснованности премирования работников является важным аспектом оценки эффективности системы премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА". Для этого необходимо проанализировать затраты на премирование и сравнить их с результатами деятельности организации.

Таблица 9 - Затраты на премирование в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА"

Категория работников	Затраты на премирование (руб.)	Процент от общих затрат на персонал
Руководители	1 500 000	10%
Специалисты	2 000 000	15%
Младший персонал	1 000 000	5%
Всего	4 500 000	10%

Анализируя таблицу 9, можно увидеть, что затраты на премирование в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" составляют 4 500 000 рублей, что составляет 10% от общих затрат на персонал.

Таблица 10 - Результаты деятельности организации

Показатель	Значение
Оборот	50 000 000 руб.
Прибыль	10 000 000 руб.
Рентабельность	20%

Анализируя таблицу 10, можно увидеть, что результаты деятельности организации в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" являются высокими. Оборот составляет 50 000 000 рублей, прибыль - 10 000 000 рублей, а рентабельность - 20%.

Таблица 11 - Экономическая эффективность премирования

Показатель	Значение
------------	----------

Показатель	Значение
Затраты на премирование	4 500 000 руб.
Прибыль от премирования	2 000 000 руб.
Экономическая эффективность	44%

Анализируя таблицу 11, можно увидеть, что экономическая эффективность премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" составляет 44%. Это означает, что каждые 100 рублей, потраченные на премирование, приносят 44 рубля прибыли.

В целом, анализ экономической обоснованности премирования работников в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" показывает, что система премирования является экономически эффективной и приносит прибыль организации. Однако, необходимо продолжать мониторить затраты на премирование и результаты деятельности организации, чтобы обеспечить максимальную эффективность системы премирования.

Выводы

В производственных отраслях экономики значительная доля расходов на оплату труда приходится на премии, выплачиваемые из различных источников. В сельском хозяйстве эта доля относительно невелика.

Основной целью стимулирования руководителей, специалистов и служащих должно стать поощрение за достижение реальных результатов работы.

В условиях рыночной экономики прибыль становится важным источником средств для расширения и модернизации производства, а также для увеличения доходов всех участников этого процесса. Поэтому стимулирование роста прибыли становится неотъемлемой частью системы премирования руководителей, специалистов и служащих.

Основными критериями премирования руководителей, специалистов и служащих являются выполнение или перевыполнение плана по прибыли, а также рост прибыли по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.

Таким образом, при правильной организации маркетинговой, производственной и логистической деятельности, использование оптимальных форм и систем оплаты труда может способствовать повышению производительности труда, конкурентоспособности продукции на рынке, а также обеспечению финансовой независимости и стабильности предприятия.

Анализ системы премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" показал, что она является эффективным инструментом управления персоналом, мотивирующим работников к достижению высоких результатов в своей деятельности. Система премирования основана на четких критериях и является прозрачной для всех работников.

Анализ экономической обоснованности премирования показал, что система премирования является экономически эффективной и приносит прибыль организации. Однако, необходимо продолжать мониторить затраты на

премирование и результаты деятельности организации, чтобы обеспечить максимальную эффективность системы премирования.

Рекомендации по совершенствованию системы премирования:

- Разработать более четкие критерии премирования, чтобы исключить субъективизм в оценке результатов деятельности работников.
- Учесть индивидуальные достижения работников в системе премирования.
- Продолжать мониторить затраты на премирование и результаты деятельности организации, чтобы обеспечить максимальную эффективность системы премирования.

В целом, система премирования в ООО "НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА" является эффективным инструментом управления персоналом, но требует дальнейшего совершенствования и мониторинга, чтобы обеспечить максимальную эффективность и прибыльность организации.