**Производительность труда на предприятиях торговли (на материалах ГП ККТПП Фарма**

**2011**

**Введение**

**производительность труд персонал**

В настоящее время в условиях жесткой конкуренции, предприятиям, чтобы эффективно существовать на рынке требуется постоянно совершенствовать структуру и организацию предприятия в целом.

В данной курсовой работе рассматривается производительность труда как один из важнейших качественных показателей работы предприятия.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Выбор темы курсовой работы продиктован её актуальностью на современном этапе экономического развития нашей страны, так как производительность труда влияет на качество выпускаемой продукции, величину ее себестоимости и конкурентоспособность.

Целью курсовой работы является анализ показателей производительности труда работников на торговом предприятии и выявить резервы повышения эффективности их использования.

Для достижения поставленной цели в работе определены и решены следующие задачи:

1) раскрыть экономическое содержание производительности труда на торговом предприятии;

2) проанализировать показатели, формирующие производительность труда на торговом предприятии ;

) выявить резервы роста производительности труда на торговом предприятии;

) разработать рекомендаций по выявлению резервов роста производительности труда на исследуемом предприятии торговли.

Теоретической основой написания курсовой работы являются: законодательные, нормативные акты Российской Федерации, в том числе по Красноярскому краю (Гражданский Кодекс РФ, Налоговый Кодекс РФ, Закон Красноярского края о ЕНВД); официальные инструктивно - методические материалы; труды отечественных и зарубежных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам, таких как Александров Ю.Л., Брагин Л. А., Сироткин В.Б, и другие; публикации в периодической печати; результаты собственных исследований.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Методической основой написания курсовой работы является использование в процессе проводимых исследований совокупности различных методов: анализа и синтеза, группировки и сравнения, экономико-статистических, экспертных, нормативных и других. Применение каждого из данных приемов методов определяется характером решаемых в процессе исследования задач.

Предметом исследования в курсовой работе является производительность труда: анализ состояния и определение резервов ее роста.

Объектом исследования служит предприятие торговли - Государственное предприятие Красноярского края краевое торгово-производственное предприятие «Фармация». Данное предприятие расположено по юридическому адресу: г. Красноярск, Октябрьский р-н., ул. Телевизорная, д. 7а,

Курсовая работа состоит из: введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений. Общий объем работы 50 листов. Курсовая работа иллюстрирована 2 рисунками, 8 таблицами, приложением. Библиографический список включает в себя 19 источников.

**1.Экономическое содержание производительности труда на торговом предприятии**

**.1 Производительность труда: понятие, виды и методика расчета ее показателей, значение в современных условиях**

Целью трудовой деятельности является получение продукта труда, т.е. производство и сбыт конкретной продукции, продажа товаров или оказание услуги. Для работника и трудового коллектива имеет значение продуктивность этого труда, выраженная уровнем полученного объема работы на единицу времени. И чем выше этот уровень, тем меньше приходится затрат на единицу времени, так как при высокой продуктивности труда, наблюдаемой при увеличении объема работы, снижается уровень издержек, особенно постоянных. Важной задачей организации труда является внимание к росту продуктивности труда, так как при его увеличении растет объем работы, производимой работником в единицу времени, а время, затрачиваемое на единицу работы, уменьшается.

Уже на конечные результаты хозяйственной деятельности торгового предприятия большое влияние оказывает эффективность использования персонала.

Основным показателем эффективности использования персонала предприятия является производительность труда.

Производительность труда представляет собой сложную экономическую категорию, характеризующую эффективность (плодотворность) деятельности работников в сфере товарного обращения.

Повышение производительности труда имеет большое экономическое и социальное значение для предприятия торговли. От ее уровня и динамики зависят в той или иной степени все основные показатели работы предприятия. Она позволяет:

 существенно снизить затраты на реализацию товаров, если рост производительности труда опережает рост средней заработной платы;

 при прочих равных условиях увеличить объем товарооборота, а, следовательно, и рост прибыли;

 проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;

 более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;

 повысить конкурентоспособность предприятия и товаров, обеспечить финансовую устойчивость работы.[5; с.36]

Производительность труда измеряется разными методами, которые выбирает торговое предприятие в зависимости от особенностей ведения учета. При реализации товаров простого ассортимента (овощи, хлеб, молоко и др. товары) и выполнение операций по фасовке товаров используется количественное измерение труда в натуральных показателях. Широкое распространение получил стоимостный метод определения производительности труда торговых работников. В зависимости от характера решаемых предприятием задач производительность труда может исчисляться как:

1) среднечасовая по формуле :

, (1)

где ПТчас - среднечасовая производительность труда работников;

Т1- товарооборот за анализируемый период (руб.);

Нчас - количество отработанных человеко-часов за анализируемый период;

2).среднедневная по формуле:

, где (2)

где ПТдн - среднедневная производительность труда работников;

Т 1- товарооборот за анализируемый период (руб.);

Ндн - количество отработанных человеко-дней за анализируемый период;

2) на одного среднесписочного работника по формуле :

,где (3)

где ПТ - производительность труда на одного среднесписочного работника;

Т - товарооборот за анализируемый период (руб.);

- среднесписочная численность за анализируемый период (человек);

3) на одного среднесписочного работника торгово-оперативного персонала по формуле:

 (4)

Наиболее распространен в практической деятельности торговых предприятий третий и четвертый показатели производительности труда.

Как и любому стоимостному показателю, показателю производительности труда присущи определенные недостатки:

 стоимостная оценка не определяет разницу в трудоемкости реализации различных товарных групп. Поэтому изменение ассортимента состава товарооборота приводит к тому, что реализация товаров на одну и ту же сумму происходит при различных затратах труда;

 в условиях инфляции стоимостный показатель производительности труда будет возрастать даже при фактическом снижении производительности, так как темпы роста товарооборота в силу роста цен будут увеличиваться быстрее, чем темпы роста среднесписочной численности.

Поэтому при определении показателя производительности труда в динамике необходимо учитывать изменение среднего товарооборота, приходящегося на одного работника в единицу времени с учетом индекса цен и ассортиментного состава.

Уровень производительности труда работников торговых предприятий определяется следующими факторами:

 структурой и объемом товарооборота;

 широтой ассортимента;

 укомплектованностью и текучестью кадров;

 организацией труда и степенью механизации торговых процессов;

 квалификационным и профессиональным уровнем работников и др.

Показателем, обратным производительности труда, является трудоемкость товарооборота. Трудоемкость (Тр) показывает, какое количество живого труда необходимо затратить в торговом предприятии на реализацию единицы товарооборота, на изготовление единицы продукции или на единицу определенного объема работы при данном техническом уровне предприятия, уровне цен и состоянии покупательского спроса.

Трудоемкость продажи товаров на один рубль товарооборота определяется по формуле:

 (6)

где t - время, затрачиваемое на реализацию товаров, изготовление продукции или на выполнение работы (чел.-дни; чел.-часы); Тр - средняя трудоемкость, то есть средние затраты труда на один рубль товарооборота (чел.-дни; чел.-часы)/на единицу товарооборота.

Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, потому что они не учитывают внутрисменных потерь рабочего времени.

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) связаны обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость.

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) связаны обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость.

Их взаимосвязь можно выразить следующим образом:

 и ,

где ПВ - повышение выработки (в %);

СТ - снижение трудоемкости (в %).

Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующего оборудования, рационализацией производства и т.д.

В зависимости от способа исчисления различают нормативную, плановую и фактическую трудоемкость. [13]

Фактическая трудоемкость определяется по фактически сложившимся затратам труда.

Под нормативной трудоемкостью понимаются затраты труда на изготовление единицы продукции или выполнение определенного объема работ по действующим нормам.

Плановая трудоемкость отражает затраты труда на единицу продукции или на выполнение определенного объема работ, установленные с учетом изменения норм в планируемом периоде в результате внедрения организационно-технических мероприятий. [13]

Система показателей производительности, используемых в развитых странах с рыночной экономикой, строится на основе теории факторов производства. Там производительность труда рассматривается как один из частных показателей глобальной производительности разных факторов. Выбор показателей при измерении производительности зависит от целей, которые ставят перед собой исследователи. Показателей производительности множество, и они могут быть сгруппированы по разным признакам: [15; с. 50]

 этапу процесса воспроизводства или торгово-технологического цикла (промежуточные и конечные показатели);

 полноте охвата (общие или частные - по отдельным видам затрат или ресурсов);

 условно экономической деятельности (структурные подразделения или торгово-технологические процессы, предприятия, отрасли, страна в целом);

 продолжительности рассматриваемых процессов (строго фиксированные отрезки времени, «жизненный цикл» средств труда или товаров, производственный цикл и т.д.)

Помимо стоимостного метода, для измерения производительности труда применяются также натуральный и трудовой методы, которые различаются единицами измерения объема работы. [16; с.248]

. При натуральном методе исчисления выработки объем выполненных работ выражается в натуральных единицах (штуках, тоннах, метрах). Этот метод наиболее наглядно характеризует уровень производительности труда, однако он применим только для однородной продукции. Посредством этого метода можно измерять, сравнивать и сопоставлять производительность отдельных работников, планировать их численность, определять квалификационный состав. Достоинство метода: простота и наглядность расчетов. Недостаток: его использование ограничено, т.е. нельзя использовать на предприятиях разнородной продукции. [7; с. 35]

.1 При условно-натуральном методе исчисления выработки объем выполненных работ выражается в условно-натуральных единицах (в тоннах условного топлива). Условно-натуральный метод применим для расчета показателя уровня производительности труда при выпуске неоднородной, но аналогичной продукции.

. Трудовой метод измерения производительности труда предполагает, что объем выполненных работ, измеряется в отработанных нормо-часах: [7; с. 36]

 (8)

Где, Q- Объем работы(нормо-часы)

T- Время работы(час)

Трудовой метод применим ко всем видам продукции, независимо от степени ее готовности и широко используется при изучении относительного изменения производительности труда, что является достоинством. Но для широкого использования необходимы нормативы времени на каждый вид работы, которые имеются не всегда и не везде. Значит этим методом пользоваться нельзя для расчета труда работников, если для них не применяются нормы времени - что будет недостатком.

Существует еще измерение производительности труда в зависимости от типа используемых показателей:

. Многофакторный тип - предполагает обработку показателей расчета с учетом наиболее значимых видов товаров и трудозатрат;

. Многокритериальный тип- отражает обработку групп частных показателей с учетом их ранжирования или взвешивания;

. Векторный тип - использует различные частные показатели эффективности труда. [12; с.104]

Система показателей производительности, используемых в развитых странах с рыночной экономикой, строится на основе теории факторов производства. Там производительность труда рассматривается как один из частных показателей глобальной производительности разных факторов. Выбор показателей при измерении производительности зависит от целей, которые ставят перед собой исследователи. Показателей производительности множество, и они могут быть сгруппированы по разным признакам:

 этапу процесса воспроизводства или торгово-технологического цикла (промежуточные и конечные показатели);

 полноте охвата (общие или частные - по отдельным видам затрат или ресурсов);

 условно экономической деятельности (структурные подразделения или торгово-технологические процессы, предприятия, отрасли, страна в целом);

 продолжительности рассматриваемых процессов (строго фиксированные отрезки времени, «жизненный цикл» средств труда или товаров, производственный цикл и т.д.);

другие признаки.[14; с.16]

С учетом новых задач, стоящих перед государственным регулированием экономики, представляется целесообразным упорядочить типологию и выделить ряд уровней производительности труда.

Первичный уровень экономической производительности труда - производительность труда конкретного работника.

Далее - локальная, определяемая для региона (территории) или отрасли, производительность труда. Разумеется, социальная производительность труда здесь не может быть исчислена, поскольку учет безработицы ведется только по территориям.

Наконец, производительность труда по стране в целом - совокупная социальная (общественная) либо совокупная экономическая (макроэкономическая). Последняя, с нашей точки зрения, отражает уровень эффективности труда, реально используемого на каждый данный момент во всем хозяйственном комплексе страны.

Предлагаемая типология производительности труда по уровням измерения отталкивается от масштабов и содержания труда, применяемого для производства товаров. В первом случае это отдельное рабочее место, производственный участок или обособленное предприятие; во втором - ограниченное по территории или виду хозяйственной деятельности пространство приложения труда, которое может охватывать некое множество предприятий; в третьем - все территории страны, экономические отрасли и предприятия, взятые в органическом единстве.

Показатели локальной производительности труда зависят от динамики уровней индивидуальной производительности (исключая локальную социальную, поскольку по определению не может быть индивидуальной социальной производительности труда), а совокупной - обусловлены динамикой локальной. [7; с. 52]

**1.2 Факторы и резервы роста производительности труда на торговом предприятии**

Производительность труда - показатель динамичный. Она постоянно изменяется под воздействием множества причин и факторов. Одни из них способствуют повышению производительности труда, другие могут вызывать ее снижение. Кроме того, на уровень и динамику производительности труда влияют также условия, в которых протекает процесс труда. Условия либо усиливают действие того или иного фактора, если они благоприятны, либо ослабляют его.

Большое значение, которое имеет рост производительности труда для торговых предприятий, делает необходимым изучение факторов, влияющих на уровень производительности труда и вскрытие резервов ее повышения.

Под факторами изменения производительности труда понимаются причины, обусловливающие изменение ее уровня. В практике планирования и учета предприятий торговли все факторы изменения производительности труда классифицируются по следующим основным группам:

 факторы технической оснащенности (уровень механизации погрузочно-разгрузочных, размер инвестиций в техническое переоснащение);

 факторы, связанные с организацией труда и его оплаты (уровень квалификации работников; стаж работы в торговле; уровень средней заработной платы; удельный вес работников на сдельной оплате ; текучесть кадров);

 факторы, связанные с организацией обслуживания;

 социально-психологические факторы (качество трудовых коллективов; социально-демографический состав кадров; уровень трудовой дисциплины; уровень трудовой активности и творческой инициативы работников; система ценностных ориентаций).

На уровень и динамику производительности труда оказывают влияние многочисленные факторы. Их можно подразделить на внешние и внутренние.

Внешние факторы - это те факторы, которые не поддаются контролю и регулированию со стороны коммерческого предприятия, но, тем не менее, оказывают существенное косвенное влияние на результаты его деятельности:

 уровень развития производства товаров;

 степень насыщенности рынка товарной массой;

 динамика денежных доходов населения;

 динамика розничных цен на товары;

 колебания конъюнктуры рынка;

 конкуренция на рынке и др. [7; с.81]

Внутренние факторы - это те факторы, на которые коммерческое предприятие может оказывать активное воздействие, то есть изменять их влияние на производительность труда. К внутренним факторам относят:

 состояние материально-технической базы (МТБ);

 уровень технической оснащенности коммерческого предприятия;

 организация и уровень автоматизации и механизации труда;

 организация торгово-технологического процесса;

 используемые формы продажи;

 квалификация работников коммерческого предприятия;

 условия труда;

 текучесть кадров;

 система материального стимулирования и т.д. [7; с.81]

Факторы и резервы роста производительности труда очень разнообразны и многогранны, поэтому на макро- и микроуровне они имеют огромное значение для целей прогнозирования и планирования роста производительности труда.

Все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно. Таким образом, суть повышения производительности труда в том, что любое изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно необходимое для производства определенного вида товара, повышает производительную силу труда, так что меньше меньшее количество труда приобретает способность произвести большее количество потребительной стоимости.

Классификация факторов позволяет выявить причины, которые вызвали изменения производительности труда. Изучение факторов роста производительности труда необходимо, чтобы точнее оценить влияние каждого, ведь действия их неравноценны. Одни дают устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является преходящим. Отдельные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. Классификация факторов роста производительности труда создает условия для проведения экономических расчетов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда.

С факторами роста производительности труда тесно связаны резервы.

Под резервами роста производительности труда на предприятии торговли подразумеваются неиспользуемые еще реальные возможности экономии затрат труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки).

Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва - это процесс превращения возможности в действительность. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за определенный промежуток времени.

Все резервы делятся на две большие группы:

 резервы улучшения использования живого труда;

 резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов.

К первой группе относятся все резервы, связанные с организацией и условиями труда, структурой и расстановкой кадров на предприятии, а также с обеспечением достаточно высокой материальной и моральной заинтересованности работников в результатах труда.

Вторая группа включает резервы лучшего использования основных производственных фондов как по мощности, так и по времени, а также резервы более экономного и полного использования материалов, топлива, электроэнергии и других оборотных фондов.

В понятие резервов включаются также потери рабочего времени:

 внутрисменные и целодневные простои, прогулы и все не предусмотренные планом неявки на работу;

 непроизводительные затраты труда - излишние по сравнению с плановыми затраты труда вследствие нерационального использования основных и оборотных фондов и нарушений торгово-технологического процесса.

Количественно наличие резервов можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени. Каждый резерв можно рассматривать относительно определенного фактора, а всю совокупность целесообразно классифицировать по уровню их возникновения.

. Общегосударственные - это макроэкономические резервы. Их использование оказывает влияние на рост производительности труда в реальном секторе экономики страны. Они связаны с рациональным размещением производства по территории страны с учетом наличия сырьевых и других материальных ресурсов, квалифицированной рабочей силы, состоянием занятости населения, недоиспользованием рыночных методов хозяйствования и т.д.



Рис. 1. Классификация резервов по уровню их возникновения [13]

. Наличие региональных резервов свидетельствует о возможности более рационального и оптимального использования производительных сил, характерных для данного региона.

. Межотраслевые резервы определяются необходимостью улучшения межотраслевых связей, транспортных потоков продукции, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

. Отраслевые резервы указывают на возможности повышения производительности труда за счет развития эффективной специализации и кооперации предприятий внутри конкретной отрасли экономики.

. Самую большую группу резервов роста производительности труда составляют внутрипроизводственные резервы. Они определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и рабочей силы. Серьезные резервы этой группы обусловлены низким уровнем автоматизации и механизации труда на вспомогательных работах и в подсобных производствах. В последнее время не уделяется должного внимания выявлению резервов повышения производительности труда на отдельных рабочих местах. Между тем, исследования доказали, что на самом низовом уровне имеется большое количество неиспользованных резервов для снижения затрат.

По времени использования резервы роста производительности труда подразделяются на текущие и перспективные.

Текущие резервы могут быть реализованы в ближайшем периоде и, как правило, не требуют значительных единовременных затрат. К их числу можно отнести лучшее использование оборудования, применение наиболее рациональных и эффективных систем оплаты труда, совершенствование организации труда на предприятии торговли и его нормирования.

Перспективные резервы роста производительности труда обычно требуют перестройки производства, внедрения новых технологий и т.д. Для этого необходимы дополнительные капитальные вложения и значительные сроки осуществления работ.

В торговле производительность труда не в полной мере характеризует его эффективность, так как значительная часть затрат способствует повышению качества обслуживания населения. Наиболее приемлемым показателем является эффективность труда. Понятие «эффективность труда» в торговле более широкое, чем производительность, и предполагает не только соизмерение полученного экономического результата с затратами живого труда, но и оценку социального эффекта. Социальный эффект выражается в наиболее полном удовлетворении спроса населения на товары, в повышении культуры торговли и качества обслуживания покупателей, в сокращении издержек потребления (экономии времени покупателей на приобретение товаров и др.). Эффективность труда рекомендуется измерять условным объемом товарооборота в расчете на одного работника:

 (9)

где Этр - эффективность труда, условные тыс. руб. /чел.; Кко - коэффициент качества обслуживания покупателей.

Определение коэффициента качества обслуживания осуществляется на основе частных коэффициентов качества обслуживания по формуле:

 (10)

где - частные коэффициенты качества обслуживания; - значимость факторов. [12; с. 78]

На уровне предприятия торговли рекомендуются следующие факторы:

 обеспеченность ассортиментом товаров;

 затраты времени на покупку товаров;

 прогрессивные формы торговли;

 дополнительные услуги покупателям и др.

Значимость факторов рекомендуется определять по десятибалльной системе. [14; с. 19]

**2.Анализ показателей, формирующих производительность труда на торговом предприятии**

**.1 Краткая организационно-экономическая характеристика ГП ККТПП «Фармация»**

Государственное предприятие «Фармация». Учредителем Предприятия является Красноярский край. Предприятие является коммерческой организацией, создано без ограничения срока. Руководителем ГП ККТПП «Фармация» является Павлов Андрей Владимирович, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен.

Полное наименование объекта с указанием организационно-правовой формы: Государственное предприятие Красноярского края Красноярское краевое торгово-производственное предприятие "Фармация". Организационно-правовая форма: Унитарные предприятия, основанные на праве хозяйственного ведения.

Адрес объекта: 660062, г. Красноярск, Октябрьский р-н., ул. Телевизорная, д. 7а.

Среднесписочная численность персонала: 447

ФИО, курирующего данный объект: Ковалева Елена Викторовна

Площадь объектов недвижимого имущества (м²): 9292.9004

Количество объектов недвижимого имущества: 30

Учредителем является Красноярский край. От имени его права собственника имущества предприятия осуществляют агентство по управлению краевым имуществом и агентство здравоохранения и лекарственного обеспечения в рамках их компетенции.[2]

Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, печать, собственную эмблему, товарный знак. Предприятие создано для осуществления уставной деятельности по производству продукции, выполнению работ и оказанию услуг в целях решения социальных задач, удовлетворения общественных потребностей и получение прибыли. Для достижения поставленных целей предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

фармацевтическая деятельность;

производство лекарственных средств и изделий медицинского назначения

оптовая торговля изделиями медицинской техники и ортопедическими изделиями;

предоставление дополнительных услуг (например, доставка медикаментов на дом и т. д.).

ГП ККТПП «Фармация» находится на традиционной системе налогообложения.

Конкуренты ГП ККТПП «ФАРМАЦИЯ»:

ООО "ТМ-СИСТЕМЫ", Свердловская область, Екатеринбург

ООО "ВИЗИОН", Ульяновская область, Ульяновск

ООО "ФИРМА КРУГ ЛТД", Москва

ООО ПКФ "ГЕОРГ", Ростовская область, Ростов-на-Дону

ООО "МАШРЕЗЕРВ", Белгородская область, Белгород

ООО "ФАРМ СКД", Самарская область

ООО "СИТИФАРМ", Воронежская область, Воронеж

ООО "ЕВРОМЕД КОНСАЛТ", Москва

ООО ФК "ТОП-СЕРВИС", Тамбовская область, Строитель

Проведем анализ основных показателей деятельности ГП ККТПП «Фармация» за анализируемый период. Выполним конкретное исследование.

Таблица. 1 - Анализ основных показателей деятельности торгового предприятия за 2010-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | Прошлый год | Отчетный год | Отклоне-ние (+;-) | Отчетный год в % к прошлому году |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 854534 | 882209 | 27675 | 103,23 |
| 2. Торговая площадь | м2 | 9292,9 | 9292,9 | - | 100,00 |
| 3. Оборот розничной торговли на 1 м2 торговой площади | тыс. руб./м2 | 91,95 | 94,93 | 2,98 | 103,23 |
| 4. Среднесписочная численность работников, всего | чел. | 447 | 447 | - | 100,00 |
| - в т.ч. работников торгово-оператив-ного персонала\* | чел. | 213 | 213 | - | 100,00 |
| 5. Производитель-ность труда одного среднесписочного работника, всего | тыс. руб./ чел. | 1911,7 | 1973,62 | 61,92 | 103,23 |
| - в т.ч. одного работника торгово-оперативного персонала | тыс. руб./ чел. | 4011,89 | 4141,82 | 129,93 | 103,23 |
| 6. Фонд заработной платы- сумма | тыс. руб. | 93870,00 | 96552,00 | 2682,00 | 102,85 |
| - уровень | % | 10,98 | 10,00 | -0,98 | - |
| 7. Среднегодовая заработная плата одного работника | тыс. руб. | 210,00 | 216,00 | 0,9 | 102,8 |
| 8. Среднегодовая стоимость основных фондов | тыс. руб/чел | 40893 | 62333,5 | 21440,5 | 152,4 |
| 9.Фондоотдача | Тыс.руб. | 20,89 | 14,15 | -6,74 | 67,73 |
| 10.Фондоемкость | руб. / руб. | 0,04 | 0,07 | 0,03 | 175,00 |
| 11. Фондовооружен-ность труда одного работника | тыс. руб./ чел. | 91,48 | 139,45 | 47,97 | 152,4 |
| 12. Коэффициент эффективности использования основных фондов | руб. /1 руб. 0,2-0,04-0,24- |  |  |  |  |
| 13. Среднегодовая стоимость оборотных средств(без НДС) | тыс. руб. | 197044,5 | 213559 | 16514,5 | 108,4 |
| 14.Время обращения оборотных средств | дни | 83,01 | 87,14 | 4,13 | 104,97 |
| 15.Скорость обращения оборотных средств | обороты | 4,33 | 4,13 | -0,2 | 95,38 |
| 16. Коэффициент участия оборотных средств в обороте | руб./ руб. | 0,23 | 0,24 | 0,01 | 104,34 |
| 17. Коэффициент рентабельности оборотных средств | руб./1 руб. ОС | 0,008 | 0,006 | -0,002 | 75,0 |
| 18. Себестоимость проданных товаров, работ, услуг | тыс. руб. | 711445 | 737402 | 25957 | 103,7 |
| 19. Валовая прибыль - сумма | тыс. руб. | 143089 | 144807 | 1718 | 101,2 |
| - уровень | % | 16,74 | 16,41 | -0,33 | - |
| 20. Издержки обращения -сумма | тыс. руб. | 128471 | 146372 | 17900,5 | 113,9 |
| - уровень | % | 15,03 | 16,59 | 1,56 | - |
| 21. Прибыль (убыток) от продаж - сумма | тыс. руб. | 14618 | -1565 | -16183 | - |
| - рентабельность продаж | % | 1,71 | -0,17 | -1,88 | - |
| 23. Проценты к уплате | тыс. руб. | 9219 | 14626 | 5407 | 158,7 |
| 24. Доходы от участия в других организациях | тыс. руб. | - | - | - | - |
| 25. Прочие доходы | тыс.руб. | 16495 | 32476 | 15981 | 196,9 |
| 26. Прочие расходы | тыс. руб. | 19897 | 14594 | 5303 | 73,4 |
| 27. Прибыль (убыток) до налогообложения - сумма | тыс. руб. | 1997 | 1691 | -306 | 84,7 |
| - рентабельность предприятия | % | 0,23 | 0,19 | -0,04 | - |
| 29. Отложенные налоговые активы | тыс. руб. | - | - | - | - |
| 30. Отложенные налоговые обязательства | тыс. руб. | - | - | - | - |
| 31. Текущий налог на прибыль | тыс. руб. | 338 | 189 | -149 | 55,9 |
| 32. Чистая прибыль (убыток) отчетного периода | тыс.руб | 1611 | 1297 | -314 | 80,5 |
| - рентабельность конечной деятельности | % | 0,18 | 0,14 | -0,04 | - |

Оценим динамику основных экономических показателей деятельности по торговому предприятию ГП ККТПП «Фармация» за два года с целью установления динамических тенденций в развитии его параметров и выявления структурных сдвигов в составе сложных показателей. Выполним конкретное исследование.

Товарооборот является центральным показателем в системе всех экономических показателей торгового предприятия и характеризует объем реализованных товаров покупателям. В отчетном году ГП ККТПП «Фармация» было продано всех товарных ресурсов на общую сумму 882209 тыс. руб., что было выше предшествующего года на 27675 тыс. руб. при темпе роста 103,23%. Рост продажи мог явиться следствием действия следующих факторов: роста цен, активностью покупательского спроса, хорошо налаженной работы с поставщиками, грамотной товарной политики, эффективной рекламной политики, открытием новых отделов продажи и т.д. С увеличением оборота розничной торговли в целом, повысился и такой показатель как ОРТ на 1м2, что естественно при неизменной площади.

Рабочая сила предприятия отражает те трудовые ресурсы, без которых невозможна любая деятельность. Среднесписочная численность работников характеризует трудовой фактор, задействованный на предприятии в конкретном календарном периоде. В отчетном году в ГП ККТПП «Фармация» трудилось 447 человек, из них 213 - работники торгово-оперативного персонала. По сравнению с прошлым периодом рост штатов не произошел при темпе изменения 100,0% в том числе и торгово-оперативный персонал остался неизменным, а темп роста составил 100,0% соответственно. В прошлом году производительность труда составляла 1911,7 тыс.руб./чел., а в отчетном возросла на 61,92 тыс. руб. или в относительном выражении увеличилась на 3,23%. Также в расчете на 1 работника ТОП прирост был на 3,23% и составил в отчетном году 4141,82тыс.руб./чел. Рост производительности труда является положительным фактором, так как это основной признак эффективного использования кадрового состава предприятия. Данная ситуация оценивается однозначно положительно, то есть предприятие целесообразно ведет кадровую политику предприятия, что может привести к увеличению доходов.

Именно от работников зависит производительность труда, а стимулом им служит заработная плата. За анализируемый период фонд заработной платы повысился с 93870 тыс. руб. до 96552 тыс. руб. Это плюс для кадровой политики, еще одним положительным моментом в оценке ФЗП является снижение его уровня в отчетном году на 0,98%, так как это свидетельствует об экономии денежных средств на предприятии. Итак, на предприятии наблюдаются следующие динамики в относительной форме: для производительности труда - 103,23%, для среднегодовой заработной платы одного работника - 102,85%. Отмеченное соотношение оценивается позитивно, а также положительно сказывается на деятельности ГП ККТПП «Фармация» в целом.

Основные фонды занимают важное место в ресурсах предприятия. Без их наличия торговое предприятие не сможет выполнять свои функции по обслуживанию покупателей и реализации товаров. Среднегодовая стоимость основных фондов в анализируемом периоде увеличилась на 21440,5 тыс. руб. в абсолютном выражении при темпе роста 152,4%. Рост данного показателя мог произойти за счет обновления основных фондов, т. е. за счет приобретения нового оборудования. В целом данная ситуация оценивается положительно, так как темп роста оборот розничной торговли в динамике увеличивается при одновременном росте среднегодовой стоимости основных фондов.

Фондоотдача - показатель, характеризующий объем товарной продукции в расчете на единицу использованных основных и оборотных фондов. В отчетном году данный показатель уменьшился на 6,74 руб./1 руб. ОФ. То есть на 1 рубль, вложенный в основные фонды, теперь приходится меньше выручки, что свидетельствует о неэффективном использовании ОФ.

Фондоемкость - показатель, характеризующий стоимость производственных основных фондов (основного капитала) на единицу продукции. Фё предприятия увеличивается в отчетном году на 0,03 при темпе роста 175%, что является также негативным моментом в деятельности предприятия.

Фондовооруженность показывает, сколько рублей, вложенных в основные фонды, приходится на одного работника предприятия. В отчетном году данный показатель вырос почти на 48 тыс. руб. по сравнению с предыдущим периодом, а его темп роста составил 152,4 %. В динамике Фв оценивается положительно.

Итак, оценивая основные фонды предприятия, можно заметить, что в отчетном году ГП ККТПП «Фармация» стало менее эффективно их использовать, о чем свидетельствует уменьшение коэффициента на 0,24 пункта.

В отчетном году наблюдается увеличение среднегодовой стоимости оборотных средств на 16514,5 тыс.руб. или в относительной форме увеличение составило 8,4%. Так как темп роста оборотных средств составляет 108,4%, что выше темпа роста товарооборота, который в отчетном году составил 103,23%, то мы можем заметить, что сложившаяся ситуация влияет на уменьшение скорости обращения ОС на 0,2 оборота, и на увеличение времени обращения ОС на 4 дней. Данная ситуация оценивается отрицательно, так как негативно влияет на деятельность предприятия и свидетельствует о замедлении обращения средств в обороте.

Рост себестоимости - выраженных в денежной форме затрат на производство и реализацию продукции отрицательно сказывается на деятельности предприятия, но учитывая ежегодный рост цен, увеличение этого показателя очень трудно избежать. Для этого предприятию необходимо изменять товарную политику, одновременно используя высококачественные современные технологии, и года для этого данному предприятию будет мало.

Валовая прибыль по предприятию за 2011 год составила 144807 тыс. руб., что больше предыдущего периода на 1718 тыс. руб. Однако результат деятельности предприятия от продаж товаров и услуг отрицательный - убыток составляет 1565 тыс. руб. Данная ситуация является следствием опережающего роста коммерческих расходов над валовой прибылью. Темп роста ВП составил в отчетном году 101,2%, а ИО - 114%. Рост коммерческих расходов обусловлен лицензированием деятельности предприятия в 2011 году и приведением помещений требования требованиям закона о лицензировании фармацевтической деятельности. Также произведен ремонт помещений - частичный ремонт системы отопления, установка пожарной сигнализации и порошковой системы пожаротушения, произведен монтаж дизельной установки для бесперебойного обеспечения электрической энергией, приобретено оборудование и орг. техника, модернизирован сервер.

Убыток от продаж за 2011 год состоялся в размере 1565 тыс. руб., против прибыли от продаж за предыдущий год в сумме 14618 тыс. руб. Данное изменение результатов деятельности обусловлено сотрудничеством с поставщиками на условиях предоставления скидок в зависимости от объемов закупаемого товара.

После всех налогообложений ГП ККТПП «Фармация» получило в отчетном году чистую прибыль в размере 1297 тыс.руб., по сравнению с прошлым периодом данный показатель уменьшился на 314 тыс. руб. или в относительной форме темп снижения составил 80,5%.

Рентабельность - комплексный показатель экономической эффективности работы, отражающей совершенство методов использования материалов, трудовых и денежных ресурсов с точки зрения конечной результативности. В отчетном году данный показатель у предприятия понизился на 0,04%, по сравнению с предыдущим периодом. Данная ситуация объясняется функционированием предприятия в условиях финансово-экономического кризиса, сопровождающимся низким темпом роста продаж, на фоне снижения стоимости покупаемого товара вследствие замены лекарственных препаратов на более дешевые аналоги, снижения покупательской способности населения и недопоставки товара на уполномоченный склад привело к низкому темпу роста выручки от реализации товаров и услуг относительно прошлого года..

Однако, несмотря на сложную финансовую ситуацию и снижение коммерческих продаж на фармацевтическом рынке предприятие по итогам отчетного периода получило положительный результат финансово-хозяйственной деятельности, произведены капитальные ремонты, сохранены рабочие места, увеличена производительность труда относительно прошлого года на 3,23% при росте средней заработной платы на 2,8%.

**2.2 Анализ оборота розничной торговли и факторов его определяющих**

Размер и изменение производительности труда зависит от ряда факторов. Для того чтобы получить достоверную информацию о размерах влияния факторов и дать правильную оценку происходящему, проведем анализ оборота розничной торговли ГП ККТПП «Фармация».

Таблица 2 - Анализ влияния цен и физического объема на изменение оборота розничной торговли в отчетном году (тыс. руб. )



Анализируя влияние цен и физического объема на изменение оборота розничной торговли, мы можем отметить, что общий объем оборота розничной торговли за 2 года увеличился на 27675 тыс. руб., учитывая действующие цены. На данное увеличение оказали влияние следующие факторы: увеличение номенклатуры товара, применение гибкой системы ценообразования, проведение рекламных мероприятий, функционирование службы заказа по телефону и бесплатной доставки на дом.

Из-за роста цен, оборот розничной торговли увеличился на сумму 72100 тыс. руб. что в относительной форме составило 103,23%. Так же увеличение физического объема продаж оказало положительное влияние на ОРТ, что привело к росту реализации продукции на 8,9% или на 44425 тыс.руб.

Таким образом, можно сделать вывод, что в отчетном году товарооборот возрастал за счет интенсивных факторов, т. е. роста цен. Значение интенсивных факторов оказало большее влияние, однако, в принципе данную ситуацию можно назвать допустимой, учитывая, что предприятие функционировало в условиях финансово-экономического кризиса.

Предприятие всегда должно планировать все показатели по труду, не допускать утечки кадров, стараться улучшить условия труда работникам, при этом оставляя средства для дальнейшего развития предприятия. Рассмотрим подробнее расчет влияния факторов, связанных с использованием трудовых ресурсов в ГП ККТПП «Фармация» на динамику розничного товарооборота в 2011г. в таблице 3.

Анализируя влияние численности работников предприятия и производительности их труда на динамику объема оборота розничной торговли ГП ККТПП «Фармация» в отчетном периоде, можно сделать вывод о том, что как общая численность работников предприятия, так и численность работников ТОП, не оказало никакого влияния, так как состав и количество работников за анализируемый период осталось неизменным. Однако, на развитие оборота розничной торговли влияет производительность труда всех работников предприятия, его размер влияния составил +27678,24 тыс.руб.

Таблица 3 - Расчет влияния факторов, связанных с использованием трудовых ресурсов в ГП ККТПП «Фармация» на динамику розничного товарооборота в 2011г.



В том числе производительность работников торгово-оперативного персонала в действующих и сопоставимых ценах также увеличилась по отношению к прошлому году и составила 27675,09 тыс. руб. и положительно сказалось на объеме товарооборота. Оценивая влияние этих факторов, можно заметить, что существенное влияние на динамику ОРТ, оказала производительность труда всех работников, а также производительность труда торгово-оперативного персонала.

Таким образом, численность персонала и их производительность труда играют значительную роль в деятельности данного предприятия и в развитии товарооборота.

**2.3 Анализ динамики состава и структуры кадров ГП ККТПП «Фармация»**

При формировании кадрового состава ГП ККТПП «Фармация» выполняется коммерческая функция по найму рабочей силы.

Работу по найму рабочей силы, а именно подбор и окончательное утверждение на должность осуществляет непосредственно директор предприятия. Выбор подходящей кандидатуры происходит на основе конкурсного отбора.

Отличительной особенностью предприятий торговли является высокий объем трудовых операций, непосредственно связанных с обслуживанием покупателей и требующих прямого контакта с ними. Эти операции с трудом поддаются механизации и автоматизации, что определяет высокую долю живого труда на таких предприятиях.

Трудовые ресурсы - это часть населения, обладающая необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли национальной экономики. Вся численность торгового предприятия делится на: административно-управленческий персонал; торгово-оперативный персонал; вспомогательный. Рассмотрим подробнее состав и структуру кадров исследуемого предприятия, для этого проведем анализ показателей анализ численности и состава работников предприятия ГП ККТПП «Фармация» в таблице 4.

Таблица 4 - Анализ динамики численности и состава работников ГП ККТПП «Фармация» отчетный период

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работающих | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение (+;-) по | | Темп роста, % |
|  | Числен., чел. | уд вес, % | Числен., чел. | Уд. вес, % | Числен., чел. | Уд. весу, % |  |
| Админ.-управленческий персонал и специалисты, всего | 47 | 10,52 | 47 | 10,52 | - | - | 100,00 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| Ген. директор | 1 | 0,22 | 1 | 0,22 | - | - | 100,00 |
| Главный бухгалтер | 1 | 0,22 | 1 | 0,22 | - | - | 100,00 |
| Бухгалтер | 9 | 2,01 | 9 | 2,01 | - | - | 100,00 |
| Управляющий отделом продаж | 11 | 2,46 | 11 | 2,46 | - | - | 100,00 |
| Управляющий производственным отделом | 8 | 1,79 | 8 | 1,79 | - | - | 100,00 |
| Товаровед | 11 | 2,46 | 11 | 2,46 | - | - | 100,00 |
| Экономист | 6 | 1,36 | 6 | 1,36 |  |  |  |
| Торгово-оперативный персонал, всего | 213 | 47,65 | 213 | 47,65 | - | - | 100,00 |
| Старший фармацевт | 49 | 10,96 | 49 | 10,96 | - | - | 100,00 |
| Фармацевты | 71 | 15,88 | 71 | 15,88 | - | - | 100,00 |
| Кассир | 42 | 9,40 | 42 | 9,40 | - | - | 100,00 |
| Старший продавец | 19 | 4,25 | 19 | 4,25 | - | - | 100,00 |
| продавец | 32 | 7,16 | 32 | 7,16 | - | - | 100,00 |
| Вспомогательный персонал, всего | 187 | 41,83 | 187 | 41,83 | - | - | 100,00 |
| в том числе: |  |  |  |  | - | - | 100,00 |
| Рабочие, задействованные в производстве | 98 | 21,92 | 98 | 21,92 | - | - | 100,00 |
| Грузчики | 60 | 13,42 | 60 | 13,42 | - | - | 100,00 |
| Уборщики | 29 | 6,49 | 29 | 6,49 | - | - | 100,00 |
| Итого | 447 | 100,00 | 447 | 100,00 | - | - | 100,00 |



Рис. 2. - Структура работников ГП ККТПП «Фармация»

Проведем анализ динамики численности работников ГП ККТПП «Фармация» за анализируемый период. Среднесписочная численность работников характеризует с количественной стороны трудовой фактор, задействованный в конкретном календарном периоде. На торговом предприятии на конец первого и второго года трудилось 447 сотрудников. В отчетном году по сравнению с предыдущим периодом общее количество работников осталось неизменным.

В составе работников есть группа, которая напрямую связана с товарооборотом - это торгово-оперативный персонал: старшие фармацевты, фармацевты, старшие продавцы, продавцы, кассиры. Их численность в прошлом году составляла 213 человек. В отчетном году их количество осталось прежним. В процентном соотношении удельный вес торгово-оперативного персонала составил 47,65%, а административно-управленческого 10,52%. Отметим состав данной группы работников: генеральный директор, товароведы, управляющие отделом продаж и производства, экономисты, главные бухгалтера и бухгалтера. Нельзя не сказать о такой группе работников, без которых не смогла бы нормально функционировать ни одна деятельность - это вспомогательный персонал, в том числе производственные рабочие, так как исследуемое предприятие является не только торговым, но и производственным, а также грузчики и уборщики, чья работа является немаловажной на данном предприятии. В отчетном году их численность не изменилась и составила- 187 человек. Темп роста каждой категории работников составляет 100%, так как численность рабочих за анализируемый период осталась неизменной.

Далее рассмотрим состав работников ГП ККТПП «Фармация» по уровню образования в разрезе категорий персонала за анализируемый период. Результаты проведенного анализа представлены в таблице 5.

Таблица

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав работников по уровню образования | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение (+;-) по | |
|  | численность, чел. | удельный вес, % | численность, чел. | Уд.вес, % | численность, чел. | Уд.вес, % |
| Численность работников, всего | 447 | 100,00 | 447 | 100,00 | - | - |
| С высшим образованием | 115 | 25,72 | 115 | 25,72 | - | - |
| Ген. директор | 1 | 0,22 | 1 | 0,22 | - | - |
| Главный бухгалтер | 1 | 0,22 | 1 | 0,22 | - | - |
| Бухгалтер | 9 | 2,01 | 9 | 2,01 | - | - |
| Управляющий отделом продаж | 11 | 2,46 | 11 | 2,46 | - | - |
| Управляющий производственным отделом | 8 | 1,79 | 8 | 1,79 | - | - |
| Товаровед | 11 | 2,46 | 11 | 2,46 | - | - |
| Экономист | 6 | 1,36 | 6 | 1,36 | - | - |
| Старший фармацевт | 49 | 10,96 | 49 | 10,96 | - | - |
| Старший продавец | 19 | 4,25 | 19 | 4,25 | - | - |
| Со средне специальным образованием, всего | 243 | 54,36 | 243 | 54,36 | - | - |
| из них: | | | | | | |
| Фармацевты | 71 | 15,88 | 71 | 15,88 | - | - |
| Продавцы | 32 | 7,16 | 32 | 7,16 | - | - |
| кассиры | 42 | 9,4 | 42 | 9,4 | - | - |
| Рабочие, задейст. в производстве вып. Прод. | 98 | 21,92 | 98 | 21,92 | - | - |
| Со средним образованием | 89 | 19,91 | 89 | 19,91 | - | - |
| из них: | | | | | | |
| Грузчики | 60 | 13,42 | 60 | 13,42 | - | - |
| Уборщики | 29 | 6,49 | 29 | 6,49 | - | - |

Анализируя состав работников ГП ККТПП «Фармация» за 2 года по уровню образования, можно отметить, во-первых, то, что их состав как в прошлом, так и в отчетном году остался неизменным. Во-вторых, больше половины всего состава работников занимают работники со средне специальным образованием, их доля в отчетном году составила 54,36%, куда входят рабочие, задействованные в производстве, фармацевты, продавцы, кассиры. На втором месте по численности работников занимают работники с высшим образованием, их доля составила 25,72%, туда вошли все работники категории административно-управленческого персонала, а также старшие продавцы и фармацевты. Ну и наконец, небольшую долю в общем составе работников занимают рабочие со средним образованием, их доля составила около 20%, туда вошли грузчики и уборщики.

Оценим движение кадров за анализируемый период в таблице 8.

Таблица 8 - Анализ движения кадров за 2010-2011 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение | Темп изменения |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Состояло работников по списку на начало года | 447 | 447 | - | 100,00 |
| 2. Принято работников | - | - | - | - |
| 3. Уволено работников, всего | - | - | - | - |
| 3.1. по собственному желанию | - | - | - | - |
| 3.2. за нарушение трудовой дисциплины | - | - | - | - |
| 3.3. по другим причинам | - | - | - | - |
| 4. Состояло по списку на конец года | 447 | 447 | - | 100,00 |
| 5. Среднесписочная численность работников | 447 | 447 | - | 100,00 |

Как видно из приведенных данных, то движение кадров за анализируемый период не происходило и составило 447 человек, а значит, в связи со сложившейся ситуацией, коэффициенты движения кадров рассчитывать нецелесообразно.

Для полного и окончательного представления кадрового состава ГП ККТПП «Фармация», рассмотрим сотрудников и по другим признакам, представленным в таблице 6.

Таблица 6 - Состав сотрудников ГП ККТПП «Фармация» по различным признакам

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Различные признаки | 2010 год | | 2011 год | | Откл. (+,-) | | Темп изменения,% |
|  | числ., чел. | уд. вес,% | числ., чел. | уд. вес,% |  | |  |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | По сумме | По уд.в | 6 |
| 1.Стаж раб. на данном предп.: |  |  |  |  |  |  |  |
| - до 3 лет | 87 | 19,46 | 79 | 17,67 | -8 | -1,79 | 90,8 |
| - от 3-5 лет | 154 | 34,45 | 159 | 35,57 | +5 | +1,12 | 103,2 |
| - более 5 лет | 206 | 46,09 | 209 | 46,76 | +3 | +0,67 | 101,5 |
| 2. Половой состав: |  |  |  |  |  |  |  |
| - мужчины | 168 | 37,58 | 168 | 37,58 | - | - | 100,00 |
| - женщины | 279 | 62,42 | 279 | 62,42 | - | - | 100,00 |
| 3. Возрастной состав: |  |  |  |  |  |  |  |
| до 20 лет | 33 | 7,38 | 31 | 6,94 | -2 | -0,44 | 93,9 |
| 20-30 лет | 156 | 34,9 | 158 | 35,35 | +2 | +0,45 | 101,3 |
| 30-40 лет | 162 | 36,24 | 159 | 35,57 | -3 | -0,67 | 98,2 |
| более 40 лет | 96 | 21,48 | 99 | 22,14 | +3 | +0,66 | 103,1 |
| ВСЕГО: | 447 | 100,00 | 447 | 100,00 | - | - | - |

Проанализировав состав сотрудников ГП ККТПП «Фармация» по различным признакам за анализируемый период, можно сделать вывод о том, что около половины работников предприятия имеют стаж работы более 5 лет, их доля составляет 46,76%. При чем в отчетном периоде их доля увеличилась на 3 человека или в относительном выражении на 0,67%. Увеличилась также доля сотрудников, имеющих стаж работы от 3-5 лет на 5 человек, при темпе роста 103,2%. Однако, уменьшилась группа работников, имеющих стаж работы до 3х лет на 8 человек. Возможно, следующие изменения явились следствием увеличения стажа работы по истечению срока анализируемого периода.

Оценим половой состав работников предприятия, как в прошлом, так и в отчетном году их количество и соотношение не изменилось. Больше половины всех сотрудников занимают женщины. Их доля в общем составе равна 62,42%, при этом доля мужчин составила 37,58%.

Оценивая возрастной состав работников, можно отметить, что почти в равном соотношении находятся работники от 20-30лет и от 30-40лет, их доли составляют 35,35% и 35,57% соответственно. Однако, в составе группы работников, имеющих возраст от 20-30 лет, произошло увеличение на 2 сотрудников или в относительной форме на 0,45%, в то время как в группе от 30-40 лет произошло уменьшение на 3 человека, или в относительной форме уменьшение составило 0,67%. Изменился также состав группы работников, имеющих возраст до 20 лет, на 2 человека при темпе снижения 93,9%, а также произошло изменение в группе работников, имеющих возраст свыше 40 лет, их состав увеличился на 3 сотрудника при темпе роста 103,1%. Следующие изменения явились следствием увеличения возраста сотрудников и их переходом из одной возрастной группы в другую за анализируемый период.

**.Резервы роста производительности на торговом предприятии в современных условиях**

**.1 Анализ и оценка производительности труда на торговом предприятии ГП ККТПП «Фармация»**

Производительность труда - один из показателей эффективности труда, характеризующий плодотворность полезной деятельности работников ГП ККТПП «Фармация». Проанализируем показатели производительности в таблице 7.

Таблица 7 - Анализ динамики производительности труда торгового предприятия за отчетный период

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав работников предприятия | Прошлый год | | Фактически за отчетный год | | | Отклон. (+-) от прошл года | | Темп изменения, % | |
|  | численность, чел. | ПТ руб./чел | численность, чел. | Производительность труда | | в действующих ценах | в сопоставимых ценах | в действующих ценах | в сопоставимых ценах |
|  |  |  |  | в действующих ценах | в сопоставимых ценах |  |  |  |  |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Численность работников, всего | 447 | 1911,7 | 447 | 1973,62 | 1812,32 | 61,92 | -99,38 | 103,23 | 94,8 |
| из них ТОП | 213 | 4011,89 | 213 | 4141,82 | 3803,33 | 129,93 | -208,56 | 103,23 | 94,8 |
| Уд. вес ТОП в общей числен. работников % | 47,65 | - | 47,65 | - | - | - | - | - | - |
| в т.ч. числен. продавцов (и/или фармацевтов) | 103 | 8296,45 | 103 | 8565,14 | 7865,14 | 268,69 | -431,31 | 103,23 | 94,8 |
| Об., к кот. Исч. производ. труда, тыс. руб. | - | 854534 | - | 882209 | 810109 | 27675 | -44425 | 103,23 | 94,8 |

Производительность труда по сравнению с прошлым годом в действующих ценах выросла на 61,92 тыс.руб. в абсолютном выражении и на 3,23% в относительном выражении. Из них ТОП на 129,93 тыс.руб. или на 3,23%; однако, в сопоставимых ценах наблюдается уменьшение на сумму 208,56 тыс.руб. при темпе роста 94,8% . При этом удельный вес численности остался неизменным, как в прошлом, так и в отчетном периоде. В том числе выросла производительность продавцов в действующих на 268,69тыс.руб., а в сопоставимых ценах уменьшилась на 431,31 тыс.руб.

Оборот, к которому исчислена производительность труда, вырос в действующих ценах на 27675 тыс.руб. в отчетном году и уменьшилась на 44425 тыс.руб. в отчетном в абсолютном выражении в сопоставимых ценах или на 3,23% и 5,2% в относительном выражении соответственно. Данная ситуация свидетельствует о том, что увеличение товарооборота является следствием роста цен, а не фактического объема продаж.

На основе данных таблицы 7, проведем факторный анализ производительности труда методом цепных подстановок. Для этого были произведены следующие расчеты.

, (11)

где Ч/ - численность продавцов,

Ч// - численность торгово-оперативного персонала

Ч/// - общая численность работников торгового предприятия





ПТ2 - ПТ1 = 1973,62 - 1911,7 = 61,92 - величина влияния выработки продавцов в общей производительности труда



- величина влияния доли продавцов в численности ТОП



 - величина влияния доли ТОП в общей численности работников предприятия

 - совокупное влияние факторов

В результате проведенного анализа было выявлено, что увеличение производительности труда на предприятии произошло за счет роста выработки фармацевтов и продавцов на 61,92 тыс. руб. Не повлияло на рост производительности труда увеличение выработки торгово-оперативного персонала, а также общая численность работников. Следовательно, совокупное влияние всех трех факторов составило 61,92 тыс.руб.

Оценив кадровый состав ГП ККТПП «Фармация» с различных сторон, можно заключить, что кадровый состав подобран успешно и все его силы направлены на позитивное функционирование предприятия, однако, существуют некоторые и негативные стороны развития, но они обусловлены влиянием финансово-экономического кризиса.

На основе общих данных, проведем факторный анализ производительности труда методом цепных подстановок и определим влияние товарооборота, среднегодовой заработной платы, а также фонда заработной платы на производительность труда. Для этого произведем следующие расчеты.



 (12)





ПТ2-ПТ1=1973,62-1911,7=61,92 - влияние товарооборота на производительность труда;



ПТ3-ПТ2=2030,01-1973,62=56,39 - влияние среднегодовой заработной платы одного работника на производительность труда;



ПТ4-ПТ3=1973,62-2030,01=-56,39 - влияние фонда заработной платы на производительность труда;

Определим совокупное влияние факторов на производительность труда:

ПТ4-ПТ1=1973,62-1911,7=61,92.

Из приведенных расчетов видно, что положительное влияние из исследуемых факторов на производительность труда оказывает товарооборот в размере 61,92 тыс. руб., а также среднегодовая заработная плата, размер которого составил 56,39 тыс. руб., однако, отрицательное влияние оказывает фонд заработной платы в размере 56,39 тыс. руб.. Таким образом, в совокупности большее влияние на производительность труда оказывает товарооборот и его сумма составляет 61,92 тыс. руб.

**3.2 Разработка мероприятий по выявлению резервов роста производительности труда на торговом предприятии «Фармация»**

Изучив теоретические аспекты в рамках изучаемой темы, мы проанализировали финансово-экономическую деятельность государственного предприятия ККТПП «Фармация».

Несмотря на положительный результат функционирования предприятия в целом, в ходе анализа производительности труда работников были выявлены некоторые отрицательные моменты.

1. Результат деятельности предприятия от продаж товаров и услуг отрицательный - убыток составил 1565 тыс. руб., за счет опережающего роста издержек обращения над валовой прибылью предприятия. Темп роста коммерческих расходов составил 114%, в то время как темп роста валовой прибыли составил 101,2%. Результатом данных ситуаций является уменьшение рентабельности продаж почти на 2%;

2. В отчетном году произошло уменьшение такого показателя, как фондоотдача на 6,74 тыс. руб. при темпе снижения 67,73%, что свидетельствует о неэффективном использовании основных фондов предприятия;

. В отчетном периоде произошло увеличение фондоемкости на 75% по сравнению с прошлым периодом, данная ситуация является негативной для данного предприятия, так как увеличивается стоимость ОФ на единицу выпускаемой продукции;

Результатом 2 и 3 пунктов является снижение коэффициента эффективности использования ОФ предприятия.

4. В отчетном периоде увеличивается коэффициент участия оборотных средств в обороте на 0,01 при темпе роста 104,34%, однако его рост столь незначителен, что вследствие данной ситуации уменьшается коэффициент рентабельности ОС, его темп снижения по сравнению с предыдущим периодом составляет 75%, что свидетельствует о недостаточно эффективном использовании ОС в обороте.

5. Главным результатом всех предыдущих негативных моментов в отчетном периоде является общее уменьшение чистой прибыли предприятия на 314 тыс. руб.

Возможно, данные негативные моменты имеют место быть, так как предприятие функционировало в достаточно сложных экономических условиях, а именно в условиях кризиса страны. Также в отчетном году предприятие проходило лицензирование своей деятельности, производило ремонт оборудования и помещений, в результате чего были увеличены издержки обращения по сравнению с предыдущим периодом.

Данные проблемы необходимо решать с помощью мероприятий повышающих производительность труда на данном торговом предприятии.

 Для поддержания и наращивания объемов продаж, создания быстрореализуемых товарных запасов предприятие может привлекать кредитные ресурсы, направленные на пополнение оборотных средств;

 Необходимо повышать эффективность основных фондов предприятия, путем увеличения капиталовложений в воспроизводственную и технологическую структуру фондов. Улучшение структуры капитальных вложений - большой резерв повышения эффективности капитальных вложений основных производственных фондов. Однако, на предприятии имел факт обновления ОФ предприятия, возможно, это пока просто не отразилось в текущем периоде и резерв повышения их использования заложен в будущем;

 Увеличение производительности труда за счет роста профессиональной квалификации рабочих и повышение мотивации работников различными поощрениями;

 Уменьшение объема издержек обращения, за счет уменьшения себестоимости производимой продукции;

 Также необходимо повышать эффективность использования оборотных средств предприятия, путем увеличения скорости их обращения и соответственно снижения времени обращения, только совокупное изменение данных показателей обеспечит положительное влияние на использование оборотных средств.

Только исправив все имеющиеся недостатки на данном предприятии, можно увеличить один из главных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, характеризующий эффективность его деятельности, такой как, чистая прибыль.

**Заключение**

В ходе проведения анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия, можно отметить, что производительность труда является важным показателем продуктивности труда. Производительность труда измеряется объемом работы одного работника, выполненной в единицу времени. Положительная динамика этого показателя определяет экономию трудозатрат на предприятии и ведет к ее экономическому росту. Производительность труда - показатель, наиболее полно учитывающий все экономические факторы. Он отражает социально-экономический уровень продуктивности труда и как следствие общественного развития предприятия, а также характеризует перспективу социально-экономических отношений труда.

Повышение производительности труда имеет существенное значение как фактор увеличения выпуска продукции, снижения издержек и повышения массы и нормы прибыли, обеспечение благосостояния работников, повышение конкурентоспособности фирмы.

На уровень и динамику производительности труда влияет совокупность факторов, а также внешние условия, усиливающие или ослабляющие их действие. Особое значение для повышения производительности труда имеют внутренние регулируемые факторы: материально-технические, организационные, социальные. Недооценка значимости социальных факторов ведёт к снижению эффективности трудовой деятельности, росту социальной напряжённости на предприятии. Немаловажное значение имеют и внешние частично регулируемые факторы, такие как изменение структуры и ассортимента продукции под воздействием рыночной коньюктуры и уровень внешних поставок.

Немаловажную роль в повышении производительности труда отводится научно-техническому прогрессу, который оказывает значительное влияние на сложившиеся структуры трудовых коллективов. Современные трудовые коллективы должны характеризоваться способностью, постоянно осваивать новые технологии и выпускать новые виды продукции, умением создать атмосферу сплочённости и сотрудничества.

Все выше названные факторы играют важную роль в повышении производительности труда на предприятии.

Подводя итог по расчётной части курсовой работы можно сделать вывод о том, что предприятие нормально функционирует, хотя и имеет некоторые недостатки (которые я перечисляла ранее), которые предприятие будет стремиться исправить в будущем, улучшая свои показатели эффективности. Примером нормального функционирования предприятия могут служить следующие факты:

\*Увеличение оборота розничной торговли;

\*Увеличение фонда заработной платы, при уменьшении его уровня, что свидетельствует об экономии средств на предприятии;

\*Увеличение фондовооруженности одного работника, что свидетельствует об обновлении ОФ предприятия;

\*Увеличение скорости обращения ОС и соответственно уменьшение времени их обращения;

\*Увеличение валовой прибыли предприятия;

\*Увеличение прочих доходов предприятия при одновременном снижении его прочих расходов.

А главным итогом расчетной части, а также всей финансово-хозяйственной деятельности предприятия, является ее положительный результат, чистая прибыль составила 1297 тыс.руб., несмотря на условия финансово-экономического кризиса страны.

**Библиографический список**

. Конституция Российской Федерации. Государственные символы России. - Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. - 48 с. - (Кодексы. Законы. Нормы).

. Гражданский кодекс Российской Федерации. - части первая, вторая, третья и четвертая: текст с изм. И доп. на 1 декабря 2009 года. - М.: Эксмо, 2009. - 512 с. - (Законы и кодексы).

.Налоговый кодекс Российской Федерации в 2 ч., -М «Экзамен»2007

.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1.

.Александров Ю. Л. Экономика предприятия торговли: учебное пособие./ Ч.1, 2 / Ю.Л.Александров, Э.А. Батраева, И.В. Петрученя, А.М. Смирнова, Н.Н. Терещенко: Краснояр. Гос. Ун-т.Краснорск, 2002. - 258с.

.Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): Учебник. / Л.П. Владимирова - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2006. - 347 с.

.Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие / Л.А. Мазин. - 2-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 575 с.

.Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 268 с.

.Пашуто, В. П., Организация и нормирование труда на предприятии /В.П. Пашуто. - Учеб. пособие.- 2-е изд., испр. и доп. [Текст] / КноРус.-2007.- 319с. - ISBN 978-5-85971-840-5

.Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятиях отрасли (в торговле) : учеб. пособие / А. М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. - Красноярск, 2008. - 92 с.

.Сироткин, В.Б. Финансовый менеджмент фирмы: Учебное пособие [Текст] / В.Б. Сироткин. - М.: Высшая школа, 2008. - 320 с. - ISBN 978-5-06-005298-5

.Скляренко, В.К. Экономика предприятия. Конспект лекций. [Текст] / В.К. Скляренко. - Серия: Высшее образование. - Издательство: «Инфра-М «. - 2005. - 208 с. - ISBN 5-16001-968-5

.Труд и его организация на торговом предприятии, оценка состояния и эффективности использования : конспект лекций / А. М. Смирнова ; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. - Красноярск, 2008. - 42 с.

.Трудовые показатели предприятия торговли : учеб. пособие / А. М. Смирнова ; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. - Красноярск, 2008. - 152 с.

.Экономика торгового предприятия: Торговое дело: Учебник / Под ред. Л.А. Брагина. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 314 с.

.Экономика труда: Учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. - СПб.: Питер, 2004. - 656 с.

.Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Издательство «Экзамен», 2004. - 736 с.

.Экономика предприятия:учебник для вузов/под ред.В.Я.Горфинкель, В.А.Швандера.-3-е изд.,перераб.и доп.-М:Юнити, 2005-718с.

.Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. - М.: Юристъ, 2002. - 592 с.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |