**Анализ состояния социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда**

**2012**

**Введение**

Социально-трудовые отношения занимают одно из центральных мест в системе жизнедеятельности общества. Деятельность человека, проявляясь в труде, служит базой для расширенного воспроизводства и обеспечения возрастающих потребностей общества. Человек с его особенностями, интересами, мотивациями поведения определяет динамичность, интенсивность социально-экономического развития или напротив - неустойчивость такого развития.

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

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

Защита трудовых прав работников на предприятиях требует достоверной и тщательной информации, так как на каждом предприятии, как правило, формируется уникальная конфигурация отношений между работниками и работодателями. Система найма, оплаты труда, режимы труда, способы разрешения противоречий и конфликтов - все это зависит от технологии, оборудования, организационной схемы производства, позиции работодателя, профсоюза и даже отдельных групп работников. Кроме этого, на формирование системы трудовых отношений на предприятии оказывает регион, отрасль, размер предприятия или организации и форма собственности. Вместе с тем, несмотря на различия, многие параметры могут сравниваться и прежде всего на основе соответствия сложившихся трудовых отношений трудовому законодательству.

Актуальность выбранной темы исследования заключается в том, что регулирование заработной платы непосредственно на предприятии требует ее соответствующей организации, с одной стороны, обеспечивающей гарантированный заработок за выполнение нормы труда, независимо от результатов деятельности предприятия, а с другой стороны, увязывающей заработок с индивидуальными и коллективными результатами труда. Под организацией заработной платы на предприятии понимается построение системы ее дифференциации и регулирования по категориям персонала в зависимости от сложности выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда при обеспечении гарантированного заработка за выполнение нормы труда. Именно регулирование и управление социально-трудовыми отношениями в сфере оплаты труда позволят руководителю предприятия определить стиль управления для получения максимальной прибыли предприятия.

|  |
| --- |
| [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) |

Достичь данной цели можно путем формирования эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями в сфере оплаты труда на предприятии.

Цель данной работы - провести анализ состояния социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда и разработать мероприятия по их совершенствованию.

Для достижения поставленной цели были решены задачи:

) Изучить теоретические основы формирования социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда;

) Провести анализ социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда на предприятии ООО «КАРИ»,

) Разработать мероприятия, направленные на совершенствование и регулирование социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ»;

) Провести расчет экономической эффективности разработанных мероприятий.

Объект исследования в работы - предприятие ООО «КАРИ».

Предмет исследования - социально-трудовые отношения в сфере оплаты труда на предприятии ООО «КАРИ».

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

**1. Теоретические основы формирования социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда**

**.1 Экономическая сущность социально-трудовых отношений на предприятии**

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Анализ социально-трудовых отношений обычно проводят по трем направлениям: субъекты; предметы; типы [6, с. 82].

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство.

Наемный работник - это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель - это человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности, работодателем является руководитель государственного предприятия, который, в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

Оплата труда является важнейшим элементом социально-трудовых отношений работодателя и работника, выполняющая различные функции и обеспечивающая взаимозависимость и взаимодействие субъектов, а также качество трудовой жизни. В современных условиях хозяйствования существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты персонала. Оплата труда выступает, с одной стороны, в качестве личного дохода и служит основным источником жизнеобеспечения персонала и их семей, а с другой стороны, - в качестве платежеспособного совокупного спроса и является одним из главных факторов поддержания и развития производства.

Меняется подход к распределению по труду. За основу равной оплаты, за равную работу принимаются не затраты - количество часов рабочего времени и уровень квалификации (они выступают основными факторами), - а результаты труда в качестве товара рынка. Средства от продажи товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и главным источником их личных доходов 5, с.49.

Заработная плата - основной источник дохода персонала организации. Она служит важнейшим рычагом управления экономикой, и поэтому государство уделяет особое внимание основам организации и оплаты труда. Основными нормативными документами государственного регулирования оплаты труда являются: Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ и др. Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателями выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Организации самостоятельно разрабатывают и утверждают формы, системы оплаты труда, условия премирования работников, штатное расписание и т.д., при этом строго запрещается ограничивать максимальный размер и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного законодательством РФ.

В каждой конкретной организации в зависимости от наличия тех или иных технологических процессов, уровня организации производства и труда, характера выпускаемой продукции применяется та или иная оплата труда. Сегодня нет той строгой регламентации, которая была характерна для плановой экономики, поэтому предприниматель, руководство организации могут выбрать любой из существующих вариантов оплаты труда, который, по их мнению, в наибольшей степени соответствует интересам организации. Принятый организацией вариант оплаты труда должен быть зафиксирован в коллективном договоре (контракте) и других актах. Таким образом, заработная плата представляет собой часть фонда потребления материальных благ и услуг, поступающих работникам в соответствии с количеством, качеством и результативностью труда как индивидуальной (самого работника), так и коллективной 12, с. 45.

Из сущности заработной платы вытекают ее основные функции: воспроизводственная, мотивирующая, учетно-производственная, социальная. Кроме того, заработная плата выполняет и регулирующую функцию, определяя основной спрос на товары и услуги конечного потребления, участвуя в перераспределении трудовых ресурсов по отраслям и районам страны.

Определяя сущность заработной платы как цены рабочей силы на рынке труда, материально-вещественным воплощением которой является стоимость предметов потребления, услуг, налогов, других платежей, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, удовлетворение физических и духовных потребностей как самого работника, так и членов его семьи, обозначим и основу организации труда - потребительский бюджет работника.

В качестве потребительского бюджета используется минимальный потребительский бюджет низкого стандарта, на котором и основывается минимальная заработная плата. Она представляет низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда.

Заработная плата не является единственным источником воспроизводства рабочей силы. В издержки воспроизводства рабочей силы входят также средства на оплату больничных листов, очередных отпусков, оплату за переквалификацию, вынужденные перерывы в работе, пенсионные выплаты.

Воспроизводство рабочей силы осуществляется также за счет различных выплат социального характера и тому подобных. Однако заработная плата остается основным источником воспроизводства рабочей силы.

Экономические преобразования последних лет привели к значительным изменениям в сфере труда и заработной платы. Воздействие государственных органов на трудовые отношения существенно ослабло, прекратило существование централизованное административное регулирование оплаты труда [37, с. 48].

Государственные гарантии по оплате труда работников зафиксированы в ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

ТК РФ определяет:

величину минимального размера оплаты труда в стране;

величину минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

сроки и очередность выплаты заработной платы.

Кроме того, ТК РФ обязывает работодателя производить повышенную оплату труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах не ниже установленных законами (оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.). Также регламентирована оплата труда при невыполнении норм труда, изготовлении бракованной продукции и оплата времени простоя [37, с. 49].

Ослабление государственного влияния в сфере трудовых отношений и заработной платы привело к тому, что оплата труда перестала зависеть от его количества и стала определяться уровнем инфляции и состоянием финансов, а рабочая сила стала одним из самых дешевых товаров.

**1.2 Сущность заработной платы и принципы ее организации**

трудовой экономический оплата

Заработная плата - это часть национального дохода в денежном выражении, которая выделяется для удовлетворения личных потребностей рабочих и служащих и распределяется между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда [37, с. 47].

Уровень и темпы роста заработной платы тесно связаны с производительностью труда. Цель организации заработной платы - обеспечение строгого соответствия между трудовым вкладом каждого работника в результаты производства и его правом на получение определенной суммы жизненных благ.

Заработная плата затрагивает интересы трех сторон, задействованных в экономике: работодателей, государства и работника. Для достижения равновесия в экономике государство регулирует минимальную заработную плату. Работник и работодатель заключают договор о размерах и порядке оценки способностей к труду работника и условиях их фактической реализации, т. е. о структуре и размерах заработной платы. Для удовлетворения интересов каждого из субъектов этих отношений должна быть построена оптимальная система заработной платы. Чтобы заработная плата стала действительно инструментом управления трудовыми отношениями, в практике выработаны основные принципы ее построения.

Заработная плата должна [37, с. 47]:

. Базироваться на основе общественно-необходимых издержек на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы. Это позволит поддерживать и воспроизводить условия получения доходов и государству, и работодателю, и работнику.

. Обеспечивать создание необходимых условий для последовательного и повсеместного установления строгой зависимости ее размеров от способностей работника к труду и конечных результатов их реализации.

. Учитывать спрос и предложение рабочей силы. Государство, работодатель и работник должны стремиться к достижению единства в оплате труда работников одинаковых профессий, выполняющих работы равной сложности в отдельных отраслях. Нарушение этого равновесия приводит к разбалансированности рынка труда и все субъекты отношений по поводу зарплаты несут потери.

**.** Основываться на полной самостоятельности предприятий в построении системы заработной платы на основе рекомендательных принципов, при некоторых ограничениях со стороны государства (установление минимальных ставок заработной платы, установление доплат за условия труда и районных коэффициентов к заработной плате) и тарифных соглашениях, заключаемых между профсоюзами, государством и союзами предпринимателей.

. Обеспечивать материальное и моральное стимулирование повышения качества продукции и выполняемых работ, направленное на достижение мирового уровня качества продукции, который и должен стать критерием оценки профессиональной подготовки работников.

. Стимулировать повышение квалификации работника. Способствовать переходу к более сложному труду с более высокой оплатой.

Изложенные принципы следует рассматривать как систему, которая не может работать в полной мере, если хотя бы один элемент не будет соблюдаться проектировщиками заработной платы на предприятиях.

Сдельная оплата труда. При сдельной оплате труда заработная плата устанавливается в зависимости от количества произведенной продукции и квалификационных требований к выполняемой работе. Это приемлемо там, где технологические процессы поддаются техническому нормированию, а увеличение выпуска продукции главным образом зависит от самого рабочего.

Повременная оплата труда. При повременной форме оплаты труда рабочих оплачивается в зависимости от количества отработанного времени и уровня квалификации, определяемого тарифным разрядом.

Эта форма применяется в случае, если невозможно установить индивидуальную норму выработки, а также на участках автоматизированного производства, где функции рабочего сводятся к наладке и наблюдению за машинами.

При прямой сдельной индивидуальной оплате труда заработок определяется, исходя из количества произведенной продукции и расценки за единицу продукции. Расценка постоянна и определяется как частное от деления тарифной ставки на норму выработки [37, с. 49].

При бригадной сдельной оплате труда оплата производится по конечным результатам работы бригады в зависимости от количества единиц выполненной работы и расценки за единицу работы. Затем заработную плату распределяют между членами бригады в соответствии с их квалификацией и отработанным временем.

При сдельно-прогрессивной оплате труда за изготовление продукции в пределах установленной нормы выработки платят по основным неизменным расценкам. Труд затраченный на производство продукции сверх нормы, оплачивается по повышенным расценкам, прогрессивно возрастающим в зависимости от степени перевыполнения норм выработки.

Сдельно-премиальная система представляет собой прямую сдельную систему, дополненную премированием за достижение определенных производственных показателей.

Косвенно-сдельная оплата труда применяется в некоторых отраслях машиностроения для вспомогательных рабочих, труд которых в значительной степени влияет на выработку основных рабочих-сдельщиков. Заработная плата определяется по показателям рабочих сдельщиков, которых они обслуживают.

Аккордная система применяется при оплате аварийных и других работ, которые необходимо выполнить в сжатые сроки. При этом заранее устанавливается общая сумма заработка за весь комплекс работ, предусмотренных заданием и ответственность сторон по организации работ и срокам выполнения.

При простой повременной оплате заработок рабочего определяется на основе фактически отработанного им времени и тарифной ставки, соответствующей его уровню квалификации.

Повременно-премиальная система предусматривает сочетание простой повременной оплаты с премированием за достигнутые результаты работы.

Повременно-премиальная с нормированным заданием применяется в ряде отраслей. Имеют место 3 части: повременная часть - заработок за отработанное время, дополнительная оплата за выполнение нормированного задания, которая начисляется в% к повременной части в зависимости от выполненного объема работ; премии за снижение трудоемкости изделий и повышение производительности труда [37, с. 51].

Разновидностью повременно-премиальной системы является окладная система, при которой оплата труда рабочих производится не по тарифным ставкам, а по месячным окладам.

В состав затрат на оплату труда, учитываемых в издержках обращения торгового предприятия включают:

 выплаты заработной платы за фактически сделанную работу исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов;

 выплаты стимулирующего характера по системным положениям: премии за производственные результаты, в том числе по итогам за год, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие трудовые достижения;

 выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, за расширение зон обслуживания, совмещение профессий, за вредные условия труда;

 оплата очередных и дополнительных отпусков и денежных компенсаций за неиспользованный отпуск;

 выплаты за высвобождение с предприятий в связи с реорганизацией и сокращением численности штатов;

 единовременные вознаграждения за выслугу лет, надбавки за стаж работы;

 оплата труда работников несписочного состава за работу по договору;

 В издержки обращения не включаются следующие выплаты работникам предприятия, а также затраты связанные с их содержанием:

 материальная помощь, беспроцентная ссуда на улучшение жилищных условий;

 оплата дополнительно предоставляемых по коллективному договору отпусков работникам;

 компенсационные выплаты в связи в связи с повышением цен производимых сверх индексации доходов;

 компенсация удорожания стоимости питания в столовых, буфетах, профилакториях предоставление его по льготным ценам или бесплатно, а также детям, находящимся в детских дошкольных учреждениях, санаториях и оздоровительных лагерях;

 надбавки к пенсиям, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда;

 оплата путёвок на лечение и отдых, экскурсий и путешествий, занятий в спортивных секциях, кружках, клубах, посещение культурно-зрелищных и спортивных мероприятий;

 другие виды оплат не связанные непосредственно с оплатой труда.

В издержки обращения не включаются затраты связанные с предоставлением работникам предприятия дополнительных льгот сверх нормативов, предусмотренных действующим законодательством и директивными и нормативными актами.

Эти затраты возмещаются за счёт прибыли, остающейся в распоряжении предприятия [5, с. 275].

В фонд оплаты труда включаются денежные суммы независимо от источника их финансирования (премии и другие виды оплаты труда, начисленные из центрального фонда социального развития или из других источников).

**1.3 Особенности регулирования социально-трудовых отношений и их влияние на оплату труда работников предприятия**

Регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, которая содержит принципиальные положения, определяющие основные начала Трудового кодекса и всех иных нормативных правовых актов о труде. Законы в части регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений конкретизируют и обеспечивают реализацию положений ст. 37 Конституции РФ.

Эта статья провозглашает свободу труда, запрещает принудительный труд, предусматривает право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд, право на защиту от безработицы, а также признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, закрепляет право на отдых.

Согласно Конституции РФ (ст. 15), общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ предусмотрены иные правила, чем установленные законом, то применяются правила международного договора. Эти принципиальные положения исключительно важны для применения трудового законодательства РФ. Наиболее значимыми для решения вопросов труда в муниципальном образовании среди международных актов являются нормы трудового права, принимаемые Международной организацией труда (МОТ).

Вопросы законодательства о труде относятся, в соответствии со ст. 72 Конституции РФ, к совместному ведению РФ и субъектов РФ. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Разграничение полномочий по данному предмету совместного ведения осуществляется федеральными законами, что предопределяет необходимость при применении трудоправовых норм, содержащихся в законах субъектов РФ, анализа данных актов на соответствие пределам правового регулирования.

В особенности это актуально в отношении регулирования трудовых отношений в муниципальных организациях, а также в отношении выборных и иных лиц, работающих в муниципальном образовании. Законы субъектов о труде принимаются в соответствии с федеральными законами и не должны им противоречить ни по содержанию правового регулирования, ни по полномочиям в области регулирования.

Кроме того, трудовые отношения регулируются иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента РФ;

постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Существенное место в регулировании трудовых отношений имеют акты договорного характера и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, занимающие самую низкую ступень среди нормативных правовых источников.

К локальным нормативным актам обычно относят все документы общерегулятивного характера, разрабатываемые и принимаемые конкретным работодателем.

Для работодателя - юридического лица локальное нормотворчество осуществляется посредством деятельности коллегиальных или единоличных органов управления организацией, к компетенции которых отнесены соответствующие полномочия.

Содержание данной компетенции указывается в законодательстве, регулирующем деятельность юридических лиц определенной организационно-правовой формы (например, автономного учреждения, муниципального унитарного предприятия и др.), а также в уставе конкретной организации. Для работодателя - муниципального образования локальное нормотворчество осуществляют уполномоченные органы и должностные лица местного самоуправления.

Такие органы и лица определяются Уставом МО, или положением о соответствующем органе местного самоуправления, утверждаемом представительным органом муниципального образования, или также принимаемым представительным органом положением о трудовых отношениях в муниципальном образовании. Для муниципальной службы данные вопросы могут регулироваться и иными нормативными правовыми актами [20, с. 112].

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. При этом соглашения и коллективные договоры, заключаемые между работодателями и профсоюзами либо иными представителями работников, а также трудовые договоры, заключаемые непосредственно работодателями и работниками, являются одним из важнейших источников трудового права [12, с. 67].

Коллективные договоры и соглашения получили наименование «нормативные договоры». Им свойственны следующие признаки:

они заполняют нишу, оставленную для них нормативными правовыми актами государства, и тем самым конкретизируют нормативные источники трудового права;

являются ведущей формой реализации социально-партнерских отношений работодателей и работников;

содержат нормы права, представляющие собой общие правила поведения, адресованные всем работникам как стороне коллективного договора или соглашения;

сочетают публичные интересы работников и частные интересы работодателя;

не могут изменяться или прекращаться по усмотрению одной из сторон, если иное не предусмотрено в самом договоре или законе;

являются ограничителем пределов локального нормотворчества работодателя.

Функция индивидуального правового регулирования трудовых отношений выполняется трудовым договором.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Таким образом, одним из важнейших систем на предприятии является создание эффективной системы оплаты труда. Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда: сдельная (оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ), повременная (оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой).

**2. Анализ социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда на предприятии ООО «КАРИ»**

**.1 Характеристика предприятия по основным технико-экономическим показателям ООО «КАРИ»**

Торговое предприятие ООО «КАРИ» расположено по адресу г. Омск, ул. Проспект Мира, 34.

Режим работы ООО «КАРИ» с 10-20 часов без выходных и без перерыва на обед. Вид деятельности - розничная торговля. Предприятие действует на основании устава. Данное торговое предприятие ООО «КАРИ» - магазин индивидуального обслуживания. Общая площадь ООО «КАРИ» составляет 150 квадратных метра, из них 50 - это площадь торгового зала, остальное пространство занимают складские и подсобные помещения.

ООО «КАРИ» является универсальным предприятием, так как его ассортимент построен на базе широкой номенклатуры товарных групп. Товар заказывается небольшими партиями, поэтому долго не залеживается.

В ООО «КАРИ» имеются подсобные помещения (помещения для хранения и ремонта тары, помещения для хранения торгового инвентаря, помещения для подготовки товаров к продаже), административно-бытовые помещение (кабинеты, комната для отдыха и личной гигиены), небольшой склад.

ООО «КАРИ» отвечает техническим, санитарным, противопожарным и другим требованиям, а оборудование и инвентарь содержатся в образцовом санитарном и техническом состоянии.

В ООО «КАРИ» большой спрос на продукцию т. к. он очень удобно расположен для покупателей. Для привлечения покупателей ООО «КАРИ» снижает цены, старается разнообразить ассортимент различными новинками товаров.

Материально-техническое обеспечение деятельности ООО «КАРИ» осуществляется самостоятельно, на основе договорных отношений. Данное предприятие осуществляет бухгалтерский учет результатов своей деятельности, ведет бухгалтерскую и статистическую отчетность и предоставляет ее соответствующим государственным органам в соответствии с действующим законодательством.

Для более полного представления о деятельности предприятия ООО «КАРИ» проведем анализ технико-экономических показателей деятельности предприятия в период с 2012 по 2013 годы.

Таблица 1. Основные показатели деятельности предприятия ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.изм. | 2012 год | 2013 год | Отклонение (+,-) | Темп роста, % |
| Розничный товарооборот: |  |  |  |  |  |
| - в действующих ценах | тыс. руб. | 14350,00 | 14879,00 | 529,00 | 103,69 |
| - в сопоставимых ценах | тыс. руб. | 14350,00 | 13526,00 | -824,00 | 94,26 |
| Среднесписочная численность персонала | чел. | 12 | 14 | 2 | 116,68 |
| в том числе торгово-оперативный персонал | чел. | 6 | 8 | 2 | 133,33 |
| Производительность труда работающих | тыс. руб. | 1196,00 | 1063,00 | -133 | 88,88 |
| в том числе торгово-оперативного персонала | тыс. руб. | 2391,67 | 1859,88 | -531,79 | 77,76 |
| Годовой фонд оплаты труда работающих | тыс. руб. | 3168,00 | 4032,00 | 864,00 | 127,27 |
| в том числе торгово-оперативного персонала | тыс. руб. | 1476,00 | 2160,00 | 684,00 | 146,34 |
| Среднемесячная заработная плата 1 работника | тыс. руб. | 22,00 | 24,00 | 2,00 | 109,09 |
| в том числе торгово-оперативного персонала | тыс. руб. | 20,50 | 22,50 | 2,00 | 109,76 |
| Издержки обращения | тыс. руб. | 4890 | 5120 | 230 | 104,70 |
| Чистая прибыль | тыс. руб. | 1784 | 1815 | 31 | 101,74 |

По данным, представленным в табл. 1 можно сделать следующий вывод: в 2013 году произошло увеличение объема товарооборота на 529 тыс. руб. или на 3,69% за счет увеличения цен на продукцию предприятия (на 10%), если бы цены не увеличились, то товарооборот бы снизился на 543 тыс. руб. или на 3,86%.

В 2013 году произошло увеличение численности работников предприятия ООО «КАРИ» по сравнению с 2012 годом на 2 человека или на 16,68% именно численность торгово-оперативного персонала, что обусловлено увеличением покупательского спроса.

Так же в 2013 году произошло увеличение годового фонда оплаты труда работников предприятия ООО «КАРИ» на 864 тыс. руб. или на 27,27% и торгово-оперативного персонала на 684 тыс. руб. или на 46,34% за счет увеличения численности работников и за счет увеличения среднемесячной заработной платы 1 работника на 2 тыс. руб. или на 9,09% и 1 работника торгово-оперативного персонала - на 2 тыс. руб. или на 9,76%.

За счет увеличения фонда оплаты труда работников предприятия ООО «КАРИ» произошло увеличение сумма издержек обращения на 230 тыс. руб. или на 4,70%.

Деятельность предприятия ООО «КАРИ» эффективна, так как в 2012 году, так и в 2013 году предприятие получает прибыль, а в 2013 году чистая прибыль увеличилась на 31 тыс. руб. или на 1,74%.

Далее проведем анализ ритмичности развития розничного товарооборота от продаж предприятия ООО «КАРИ» в 2013 году по сравнению с 2012 годом по данным, представленным в табл. 2.

Таблица 2. Анализа ритмичности развития продаж товаров предприятия ООО «КАРИ» в 2013 году по сравнению с 2012 годом

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Период | Товарооборот, тыс. руб. | | Отклонение (+,-) | Темп роста, % |
|  | 2011 год | 2012 год |  |  |
| Январь | 1230 | 1280 | 50 | 104,07 |
| Февраль | 1100 | 1140 | 40 | 103,63 |
| Март | 1300 | 1324 | 24 | 101,85 |
| Апрель | 1250 | 1300 | 50 | 104,00 |
| Май | 1456 | 1520 | 64 | 104,40 |
| Июнь | 1340 | 1409 | 69 | 105,15 |
| Июль | 1544 | 1545 | 1 | 100,06 |
| Август | 2100 | 2109 | 9 | 100,43 |
| Сентябрь | 2050 | 2060 | 10 | 100,49 |
| Октябрь | 980 | 1192 | 212 | 121,63 |
| Ноябрь | 1230 | 1280 | 529 | 103,69 |
| Декабрь | 1100 | 1140 | 50 | 104,07 |
| Итого | 14350 | 14879 | 40 | 103,64 |

Представим изменение объема продаж товаров - товарооборота предприятия ООО «КАРИ» в 2013 году по сравнению с 2012 годом на рис. 3.

Таким образом, можно сделать вывод, что объем продаж товаров - товарооборот практически равномерен по каждому месяцу, так как предприятие предлагает товар в зависимости от сезона. Наибольшее увеличение в ноябре 2013 года - на 529 тыс. руб. или на 3,69%, а наименьшее увеличение наблюдается в июле - на 1 тыс. руб. или на 0,06%.

Далее проведем анализ объемов поставок поставщиками товаров предприятия ООО «КАРИ».

Основными поставщиками предприятия ООО «КАРИ» являются: Компания «T. Taccardi» г. Москва, Компания «Amelie Galanti» г. Москва, Компания «Аlpina» г. Москва.

Перечень поставщиков ООО «КАРИ» представлен в таблице 3.

Таблица 3. Объемы поставок и перечень основных поставщиков предприятия ООО «КАРИ» в период с 2012 по 2013 гг

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Поставщики | Объем поставок, тыс. руб. | | Отклонение (+,-) | Темп роста, % |
|  | 2012 год | 2013 год |  |  |
| Компания «T. Taccardi» г. Москва | 6800 | 7060 | 260 | 103,82 |
| Компания «Amelie Galanti» г. Москва | 280 | 320 | 40 | 114,29 |
| Компания «Аlpina» г. Москва | 1890 | 1900 | 10 | 100,53 |
| Итого | 8970 | 9280 | 310 | 103,46 |

трудовой экономический оплата

По данным, представленным в табл. 3 можно сделать вывод, наибольший объем поставок предоставляет предприятию ООО «КАРИ» Компания «T. Taccardi» г. Москва, так как ООО «КАРИ» сотрудничает с данным представителем и является распространителем его продукции, но так же предприятие использует продукцию и таких производителей как Компания «Amelie Galanti» г. Москва и Компания «Аlpina» г. Москва.

В целом, в 2013 году произошло увеличение объемов поставок по всем поставщикам товаров предприятия ООО «КАРИ» в том числе Компания «T. Taccardi» увеличила объем поставок на 260 тыс. руб. или на 3,83%, Компания «Amelie Galanti» - на 40 тыс. руб. или на 14,29%, Компания «Аlpina» - на 10 тыс. руб. или на 0,53%. Так же следует отметить, что все поставщики товаров исполняют свои обязательства в полном объеме в соответствии с заключенными договорами.

По проведенному анализу деятельности предприятия ООО «КАРИ» можно сделать вывод, что данное предприятие успешно развивается в своем сегменте рынка.

**2.2 Анализ состояния и регулирование социально-трудовых отношений на предприятии**

Трудовые отношения в ООО «КАРИ» между работодателем и работниками регулируются Трудовым Кодексом РФ. Согласно требованиям Трудового Кодекса РФ с работниками предприятия заключены Трудовой договор и Коллективный договор.

Для представления о состоянии социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ» в 2013 году в декабре 2013 года был проведен опрос работников предприятия в количестве 14 человек о том, в какой мере их удовлетворяют условия работы.

Результаты опроса представлены в табл. 4.

Работники предприятия ООО «КАРИ» в 2013 году не в полнее удовлетворены состоянием социально-трудовых отношений на предприятии, а именно возможностью продвижения, так как не проводится повышение квалификации работников и отношениями с администрацией, так как возникают конфликтные ситуации, не все из которых были решены в пользу работников предприятия.

Таблица 4. Результаты опроса работников предприятия ООО «КАРИ» о мере удовлетворения условиями работы в 2013 году

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Параметры оценки | Вполне удовлетворяют | Удовлетворяют | Не удовлетворяют | Совершенно не удовлетворяют | Это не имеет для меня большого значения |
| Заработная плата | 9 | 5 | - | - | - |
| Разнообразие работы | 11 | 3 | - | - | - |
| Возможность продвижения | - | 2 | 12 | - | - |
| Широта ассортимента продукции | 14 | - | - | - | - |
| Отношения с администрацией | 3 | 4 | 5 | 2 | - |
| Физическая нагрузка во время работы | 12 | 2 | - | - | - |

Для того, чтобы выяснить, что не устраивает работников в организации социально-трудовых отношений проведем анализ состояния социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ» разделив на две основных составляющие:

1) Трудовые отношения,

2) Социальные отношения.

Трудовым кодексом предусмотрено соблюдение работодателем трудовых отношений, но на предприятии ООО «КАРИ» имеют место быть следующие нарушения требований ТК РФ:

) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда,

) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей,

) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности,

) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

Обязательства социального характера работодателем представлены в табл. 5.

Таблица 5. Анализ исполнения обязательств социального характера работодателем согласно Коллективного договора на предприятии ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статья Коллективного договора | Характеристика | Отрицательные стороны | Влияние на работников предприятия |
| Статья «Занятость. Режим труда и отдыха» | По данной статье Коллективного договора все рабочие места на предприятии укомплектованы | Руководство ООО «КАРИ» не проводит повышение квалификации сотрудников. Режим труда и отдыха соответствует Трудовому Кодексу РФ, но на предприятии не созданы условия для отдыха сотрудников во время рабочего дня - отсутствует комната отдыха | - |
| Статья «Оплата труда» | На предприятии ООО «КАРИ» размер оплаты труда за полный месяц работы установлен не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека по региону с учетом исчисления налога на доходы физических лиц. Так же разработано и внедрено Положение о премировании работников ООО «КАРИ» | - | - |
| Статья «Охрана труда» | Разработано «Положение об охране труда», | Не организована комната отдыха, Не произведена замена | - |
|  | Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников предприятия　- в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 | окон в торговом зале |  |
| Статья «Социальные гарантии» | - | Не предоставлялся краткосрочный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3-х календарных дней в случаях: Смерти близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей, родных братьев и сестер, дедушки и бабушки), Собственной свадьбы и свадьбы детей, Рождения ребенка. Не выплачивалась единовременная материальная помощь. Не проводится оплата проезда работников до места работы. Не проводится оплата путевок в санаторно-курортные, оздоровительные учреждения работниками предприятия и их детям. Не проводится оплата и предоставление дополнительных отпусков определенным категориям работников. Не организовывается и проводится оплата обучения, дополнительного образования сотрудников. Не проводится оплата обедов | Было выявлено 1 увольнение работника в 2013 году по данной причине |
| «Социальное партнерство» | - | Не проводятся общие собрания коллектива | - |

Следовательно, по данным, представленным в табл. 5 можно сделать вывод, что не все обязательства работодателя в соответствии со статьями Коллективного договора соблюдаются.

Далее представим состав социальных отношений между работодателем и работниками на предприятии ООО «КАРИ» за 2012 год:

1) Предоставление полного соцпакета,

2) Новогодние подарки детям.

Представим состав социальных отношений между работодателем и работниками на предприятии ООО «КАРИ» за 2013 год:

1) Предоставление полного соцпакета,

2) Новогодние подарки детям,

) Оплата путевок в детские лагеря,

) Оформление кредитов для решения финансовых проблем сотрудников.

Представим состав социальных отношений между работодателем и работниками на предприятии ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг в табл. 6.

Таблица 6. Состав социальных отношений между работодателем и работниками на предприятии ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав социальных отношений | 2012 год | | 2013 год | | Отклонение (+,-) | |
|  | Количество охваченных работников | В денежном выражении, тыс. руб. | Количество охваченных работников | В денежном выражении, тыс. руб. | Количество охваченных работников | В денежном выражении, тыс. руб. |
| Предоставление полного соцпакета | 12 | 96,00 | 14 | 140,00 | 2 | 44 |
| Новогодние подарки детям | 12 | 7,20 | 14 | 8,40 | 2 | 1,2 |
| Оплата путевок в детские лагеря | - | - | 6 | 72,00 | 1 | 12 |
| Оформление кредитов для решения финансовых проблем сотрудников | - | - | 3 | 105,00 | 2 | 55,00 |
| Итого | 24 | 103,20 | 37 | 325,40 | 13 | 222,20 |

Как в 2012 году, так в 2013 году полный соцпакет (обязательный соцпакет - это ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата листков временной нетрудоспособности (больничных), отчисления в пенсионный и др. фонды, обязательное медицинское страхование) предоставлялся всем сотрудниками предприятия, так же как и новогодние подарки детям предоставлялись всем сотрудникам, так как у них у всех есть дети.

В 2013 году руководство предоставило средства на реализацию еще двух составляющих по сравнению с 2012 годом - оплата путевок в детские лагеря и оформление кредитов для решения финансовых проблем сотрудников.

Но следует отметить, что руководством предприятия не реализованы следующие социальные составляющие:

1) Оплата проезда работников до места работы,

2) Оплата путевок в санаторно-курортные, оздоровительные учреждения работниками предприятия и их детям,

) Дополнительные отпуска определенным категориям работников,

) Оплата обучения, дополнительного образования сотрудников.

И внедрение данных элементов привело бы к увеличению производительности и эффективности труда работников.

Так же охарактеризовать социально-трудовые отношения на предприятии необходимо с помощью следующих элементов:

) Распределение работников по должностям согласно уровня образования;

) Обучение и переподготовка работников;

) Наличия конфликтных ситуаций;

) Удовлетворенность условиями работы.

Проведем анализ соответствия выполняемых работниками функций на предприятии ООО «КАРИ», согласно уровня их образования по данным, представленным в табл. 7.

Согласно профессионального состава работников предприятия ООО «КАРИ» и уровня их квалификации, все работники занимают должности согласно полученного образования, кроме продавца-кассира, который имеет только среднее образование.

Таблица 7. Анализ соответствия выполняемых работниками функций на предприятии ООО «КАРИ» согласно уровня образования в 2013 году

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Стаж работы, лет | | Образование - квалификация | Соответствие | Производитель-ность труда, тыс. руб. | | Изме-нение (+,-) |
|  | на предп-риятии | в торговле |  |  |  | |  |
|  |  |  |  |  | 2012 год | 2013 год |  |
| Директор | 7 | 12 | Высшее Экономист-менеджер | Образование соответствует требованиям, предъявляемым к должности | - | - | - |
| Бухгалтер | 6 | 8 | Высшее Экономист | Образование соответствует требованиям, предъявляемым к должности | - | - | - |
| Администратор | 4 | 5 | Высшее Экономист-менеджер | Образование соответствует требованиям, предъявляемым к должности | - | - | - |
| Администратор | 4 | 7 | Среднее специальное Товаровед непродовольственных товаров | Образование соответствует требованиям, предъявляемым к должности | - | - | - |
| Зав.складом | 7 | 15 | Среднее специальное Бухгалтер-кассир | Образование соответствует требованиям, предъявляемым к должности | - | - | - |
| Продавец-кассир | 3 | 4 | Среднее | Образование не соответствует требованиям, предъявляемым к должности | 2234 | 2130 | -104 |
| Продавец-кассир | 4 | 7 | Курсы - Учебный Центр «Ориентир» Продавец-кассир | Образование соответствует требованиям, предъявляемым к должности | 2456 | 2400 | -56 |
| Продавец-кассир | 2 | 8 | Среднее специальное Менеджер по продажам | Образование соответствует требованиям, предъявляемым к должности | 2546 | 2339 | -207 |

Все работники предприятия имеют в сфере торговле достаточно большой стаж работы, в том числе на данном предприятии. На производительность труда торгово-оперативных работников не повлиял стаж их работы в торговле и на предприятии, так как в 2013 году произошло снижение производительности труда работников. Но данное снижение обусловлено следующими причинами:

- помощь в адаптации новых сотрудников,

наличие конфликтных ситуаций,

нахождение на больничном.

Далее проведем анализ обучения и переподготовки работников предприятия ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг.

Таблица 8. Обучение и повышение квалификации работников предприятия ООО «КАРИ» в течении 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Прошли обучение | | Отклонение (+,-) |
|  | 2012 год | 2013 год |  |
| Руководители | - | 1 | +1 |
| Служащие | 2 | 4 | +2 |
| Итого | 2 | 5 | +3 |

На предприятии ООО «КАРИ» как в 2012 году, так и в 2013 году работники не проходили курсы повышения квалификации, но в 2012 году прошли обучение по работе с программным обеспечением «1С: Предприятие» бухгалтер и зав. складом, так как оно было установлено на предприятии в 2012 году, а в 2013 году по работе с данной программой были обучены еще и 2 администратора. Директор предприятия ООО «КАРИ» в 2013 году проходил обучение по охране труда.

Неотъемлемой характеристикой социально-трудовых отношений является отсутствие или наличие конфликтных ситуаций. Так как наличие конфликтных ситуаций привело к снижению производительности труда работников предприятия ООО «КАРИ», то необходимо провести анализ возникновения данных ситуаций.

Поэтому далее проведем анализ наличия конфликтных ситуаций на предприятии ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг.

Конфликтные ситуации возникали с продавцом-кассиром Смирновой К.А. и покупателями как в сентябре 2013 года, так и в декабре 2013 года, так как продавец была не сдержана и не вполне осведомлена об ассортименте предлагаемой продукции предприятия (данный продавец имеет среднее образование). Конфликты были разрешены после вмешательства администратора.

Так же в марте, июле, октябре 2013 года возникали конфликтные ситуации между администратором и продавцами-кассирами при составлении графика выхода на работу, так как составленный график не был удобен для торгово-оперативного персонала. Конфликт был решен после вмешательства директора предприятия, когда были учтены требования торгово-оперативного персонала.

В августе, апреле и мае 2013 года возникали конфликтные ситуации администратора и продавцов-кассиров по поводу того, что продавцы в отсутствии клиентов обедали на рабочем месте в торговом зале. Администратор сделал выговор, но торгово-оперативный персонал объяснял свое поведение отсутствием комнаты для приема пищи - комнаты отдыха и режимом работы для данной категории персонала - с 10 до 20 часов без регламентированного перерыва на обед, а обедать им негде. Конфликт был разрешен при вмешательстве директора, который пообещал по возможности организовать комнату отдыха, чтобы улучшить условия труда и отдыха для торгово-оперативных работников.

В январе и феврале 2013 года так же возникали конфликтные ситуации между директором и продавцами-кассирами. Конфликт возник из-за требований торгово-оперативного персонала по замене окон в торговом зале предприятия. Так как в торговом зале установлены старые окна, они закрываются не плотно, что приводит к образованию сквозняков, и как следствие возникновению простудных заболеваний. Так именно в зимний период на больничном с простудными заболеваниями находились 4 продавца-кассира, что составляло 26 дней нетрудоспособности, что приводило к дополнительным выходам на работу остальных продавцов, т.е. они работали без выходных дней. Работники торгово-оперативного персонала требовали от директора замены старых окон на новые, чтобы обеспечить соответствующие условия труда. Директор пообещал работникам заменить окна в летний период. Но следует отметить, что летом окна не были заменены.

Представим в табл. 9 анализ наличия конфликтных ситуаций и потери производительности труда вследствие этого на предприятии ООО «КАРИ» в 2013 году.

Таблица 9. Анализ наличия конфликтных ситуаций и потери производительности труда на предприятии ООО «КАРИ» в 2013 году

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип конфликта | Количество конфликтных ситуаций | Потери рабочего времени | Потери производи-тельности труда, тыс. руб. | Потери рабочего времени в дни без конфликтов | Потери производи-тельности труда, тыс. руб. |
| Социальный конфликт | 2 | 2 часа | 0,728 | 0,2 часа - ожидание ремонта оборудования 0,4 часа - незаплани-рованный отдых (пили чай, курили) | 0,218 |
| Организационные конфликты | 7 | 3 часа | 1,091 |  |  |
| в том числе больничные листы | 4 | 26 дней | 75,66 |  |  |
| Итого | - | - | 77,48 | - | 0,218 |

Следует отметить, что большинство конфликтных ситуаций - это организационные конфликты. В целом наличие конфликтов отрицательно характеризует организацию социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ» в 2013 году, так как привело к возникновению потерь рабочего времени в год - 5 часов (на выяснение и разбирательство) и потерям производительности труда, исходя из среднечасовой производительности труда работников предприятия в 2013 году. Так же следует отметить, что потери производительности труда в результате возникновения конфликтов больше, чем потери, когда конфликтов нет.

К основным негативным моментам в организации социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ» следует отнести:

1) не реализованы следующие социальные составляющие: оплата проезда работников до места работы, оплата путевок в санаторно-курортные, оздоровительные учреждения работниками предприятия и их детям, дополнительные отпуска определенным категориям работников, оплата обучения, дополнительного образования сотрудников;

2) продавец-кассир работает на должности без соответствующего образования;

) не организована комната отдыха;

) не произведена замена окон в торговом зале;

) возникновение конфликтных ситуаций.

Выявленные недостатки будут служить резервом для разработки мероприятий, направленных на совершенствование и регулирование социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ».

**2.3 Анализ показателей эффективности использования персонала предприятия**

Главной целью управления персоналом в ООО «КАРИ» является достаточное обеспечение работниками, имеющими необходимые квалификацию и опыт, рациональное использование кадров, повышение уровня производительности труда.

Эффективное управление персоналом на предприятии ООО «КАРИ» способствует увеличению объема продаж и повышению эффективности деятельности, снижению затрат и увеличению размера полученной прибыли.

Анализ эффективности проводился как на основе первичной документации кадровых служб: прием, увольнение, перемещение и степень обученности персонала, так и данных табелей по учету рабочего времени и расчета заработной платы и статистической отчетности по труду и трудовым ресурсам.

Анализ эффективности использования персонала предприятия ООО «КАРИ» проводился по следующим показателям:

) эффективность использования рабочего времени работниками торгово-оперативного персонала;

) производительность труда торгово-оперативного персонала;

) анализ рентабельности персонала предприятия.

Проведем анализ использования рабочего времени на основании табеля учета рабочего времени персонала ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг.

Таблица 10. Баланс использования рабочего времени персонала ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Всего по предприятию | | Торгово-оперативный персонал | | Отклонение 2013 к 2012 | |
|  | 2012 год | 2013 год | 2012 год | 2013 год | Всего по предп-риятию | Торгово-операти-вный персо-нал |
| Среднесписочная численность, чел. | 12 | 14 | 6 | 8 | - | +2 |
| Календарный фонд времени (количество дней в году (365) × среднесписочная численность) | 4380 | 5110 | 2160 | 2880 | - | +720 |
| Максимально возможный фонд рабочего времени (отработано дней + отпуск по учебе + дни болезни + прочие неявки, разрешенные законом + потери рабочего времени) | 260 | 260 | 360 | 360 | - | - |
| Всего отработано, чел.-дней | 202 | 202 | 311 | 300 | - | -11 |
| Время, не использованное по уважительным причинам, чел.-дней | 158 | 158 | 49 | 60 | - | -11 |
| В том числе: | - | - | - | - | - | - |
| очередные отпуска | 24 | 24 | 24 | 24 | - | - |
| отпуска по учебе | - | - | - | - | - | - |
| дни болезни | - | - | 21 | 26 | - | +5 |
| выходные и праздничные дни | 130 | 130 | - | - | - | - |
| Доля отработанного времени в максимально возможном фонде, % | 77,69 | 77,69 | 86,39 | 83,33 | - | -3,06 |
| Отработано часов | 1616 | 1616 | 3110 | 3000 | - | -110 |
| Отработано часов за один рабочий день | 8 | 8 | 10 | 10 | - | - |

По проведенному анализу рабочего времени руководителей, служащих и обслуживающего персонала можно сделать вывод, что в 2013 году изменений не произошло.

А по анализу рабочего времени торгово-оперативного персонала произошло снижение количества отработанных дней на 5 дней, так как произошло увеличение количества времени, не использованного по уважительным причинам - по болезни, так как двери при входе в торговый зал расположены напротив окон (окна старые установлены в 1998 году), что приводит к образованию сквозняков и тем самым проводит к увеличению числа простудных заболеваний.

По данным, представленным в табл. 9 можно сделать вывод, что торгово-оперативный персонал предприятия ООО «КАРИ» используется не эффективно, так как потерь рабочего времени увеличились на 5 дней, что привело к снижению количества отработанных часов на 110, что привело к снижению объема товарооборота на 320,10 тыс. руб., исходя из среднечасовой производительности труда работников предприятия в 2013 году.

Далее для представления об эффективности использования персонала предприятия ООО «КАРИ» проведем анализ производительности труда работников (личных продаж) торгово-оперативного персонала по данным, представленным в табл. 11.

Таблица 11. Анализ производительности труда работников торгово-оперативного персонала ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО продавец-кассир | Производительность труда, тыс. руб. | | Отклонение (+,-) | Темп роста, % |
|  |  | 2012 год | 2013 год |  |  |
| 1 | Продавец-кассир | 2234 | 2130 | -104 | 95,34 |
| 2 | Продавец-кассир | 2456 | 2400 | -56 | 97,72 |
| 3 | Продавец-кассир | 2546 | 2339 | -207 | 91,87 |
| 4 | Продавец-кассир | 1700 | 1800 | 100 | 105,88 |
| 5 | Продавец-кассир | 2890 | 2340 | -550 | 80,97 |
| 6 | Продавец-кассир | 2524 | 2100 | -424 | 83,20 |
| 7 | Продавец-кассир | - | 870 | 870 | - |
| 8 | Продавец-кассир | - | 900 | 900 | - |
|  | Итого | 14350 | 14879 | 529 | 103,67 |

В 2013 году произошло снижение личных продаж продавцов-кассиров, так как в 2013 году было принято еще 2 сотрудника - продавца-кассира. Снижение личных продаж связано так же с тем, что новым сотрудникам требовалась адаптация для работы на новом месте, поэтому продавцы-кассиры каждой смены выступали наставниками, т.е. помогали адаптироваться - показывали, где, что лежит, где взять товар, как работает кассовый аппарат, новым сотрудникам. Так же снижение продаж было вызвано наличием конфликтных ситуаций, и отсутствием на рабочем месте, так как работники находились на больничном.

Так же снижение личных продаж связано с тем, что в настоящее время все большее распространение приобретает форма расчета за покупки по безналичному расчету - по банковской карточке.

Многие клиенты предприятия ООО «КАРИ» спрашивали о возможности рассчитаться по карточке, так как не имели наличных средств для оплаты, но в ООО «КАРИ» не установлен платежный терминал для безналичного расчета, что привело к снижению личных продаж.

Так как, например, в период с 1 февраля по 1 марта 2013 года было зафиксировано 40 случаев, когда покупатели не спросили сразу, можно ли рассчитаться по банковской карте отложили товар в среднем на сумму - 2500 руб., но смогли его приобрести, что привело к потерям товарооборота в сумме - 100 тыс. руб., что повлияло на снижение объемов личных продаж тех продавцов, кто занимался данными клиентами.

Далее проведем расчет показателя, характеризующего эффективность использования персонала ООО «КАРИ» с точки зрения экономики - рентабельность персонала.

Рентабельность персонала определим по формуле:

Рентабельность персонала = (Размер полученной прибыли за отчетный период / Среднесписочная численность торгово-оперативного персонала) (1)

Представим рассчитанные значения рентабельности персонала ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг в табл. 12.

На основании табл. 12 можно сделать вывод, что рентабельность персонала ООО «КАРИ» зависит от производительности труда и рентабельности продаж.

Таблица 12. Анализ рентабельности персонала ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2012 год | 2013 год | Отклонение (+,-) |
| Товарооборот, тыс. руб. | 14350 | 14879 | +529 |
| Прибыль от продаж, тыс. руб. | 2230 | 2269 | +39 |
| Среднесписочная численность работников торгово-оперативного персонала, чел. | 6 | 8 | +2 |
| Рентабельность персонала, тыс. руб. | 371,67 | 283,63 | -88,05 |
| Рентабельность продаж, % | 12,43 | 12,20 | -0,23 |
| Среднегодовая выработка на одного работника торгово-оперативного персонала, тыс. руб. | 2391,67 | 1859,88 | -531,79 |

За счет снижения производительности рентабельность персонала снизилась на (-531,79) × 12,43/100 = - 66,10 тыс. руб. на одного работника торгово-оперативного персонала, и за счет снижения рентабельности продаж так же снизилась на (2391,67) × (-0,23)/100 = -21,95 тыс. руб.

В целом по проведенному анализу эффективности использования персонала ООО «КАРИ» следует сделать вывод, что персонал в 2013 году используется менее эффективно по сравнению с 2012 году, т.е. руководству предприятия следует улучшить организацию труда персонала для повышения эффективного использования в 2014 году.

Для того, чтобы проанализировать взаимосвязь между снижением эффективности использования персонала предприятия ООО «КАРИ» и заработной платой работников следует оценить эффективность организации оплаты труда работников предприятия.

**2.4 Анализ организации оплаты труда работников предприятия**

Система оплаты труда на предприятии ООО «КАРИ» организована в соответствии с деятельностью данного предприятия.

На предприятии ООО «КАРИ» создано Положение об оплате труда работников предприятия.

В соответствии с ним на предприятии ООО «КАРИ» применяются следующие системы оплаты труда - повременно-премиальная, оклад + премии.

Руководство ООО «КАРИ» считает применение данных систем обосновано, так как она должна стимулировать работников на эффективный труд.

Таблица 13. Системы оплаты труда персонала ООО «КАРИ» в 2013 году

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Системы оплаты труда | |
|  | Оклад+премия | Повременно-премиальная (часовая ставка) |
| Директор | + |  |
| Бухгалтер | + |  |
| Зав.складом | + |  |
| Администратор | + |  |
| Продавец-кассир |  | + |
| Уборщица | + |  |

Как видно по данным, представленным в табл. 13 большинство работников ООО «КАРИ» получают заработную плату согласно начислению по повременно-премиальной системе оплаты труда.

Данная система не учитывает личный объем продаж работников торгово-оперативного персонала предприятия.

Следовательно, наибольший удельный вес в общем объеме фонда оплаты труда работников предприятия ООО «КАРИ» как в 2012 году, так и в 2013 году составляет система оплаты труда оклад+премии, т.е. оплата труда торгово-оперативного персонала.

Представим данные об основных системах оплаты труда, существующие на предприятии ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг в табл. 15.

Фонд оплаты труда по повременно-премиальной системе оплаты труда увеличился в 2013 году по сравнению с 2012 годом на 25%, а по системе оплаты труда оклад+ премии - на 29,17%.

Таблица 15. Основные системы оплаты труда, существующие на предприятии ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Систе-мы оплаты труда | 2012 год | | | | 2013 год | | | | Темп роста, % | | Отклоне-ния (+,-) | |
|  |  | Числен-ность работников | | Доля от ФОТ | | Числен-ность работников | | Доля от ФОТ | | Численность работников | Доля от ФОТ | Удельный вес работников, % | Доля ФОТ, % |
|  |  | Чел. | % от общей численности | тыс. руб. | % от ФОТ | Чел. | % от общей численности | тыс. руб. | % от ФОТ |  |  |  |  |
| 1 | Повре-менно-преми-альная | 6 | 50 | 1440 | 45 | 6 | 43 | 1800 | 45 | 100,00 | 125,00 | -7 | - |
| 2 | Оклад + премии | 6 | 50 | 1728 | 55 | 8 | 57 | 2232 | 55 | 133,33 | 129,17 | +7 | - |
|  | Итого | 12 | 100 | 3168 | 100 | 14 | 100 | 4032 | 100 | 116,67 | 127,27 | - | - |

В целом увеличение суммы фонда оплаты труда работников предприятия ООО «КАРИ» в 2013 году по сравнению с 2012 годом составило 27,27%. Увеличение произошло как за счет увеличения численности работников, так и за счет увеличения среднемесячной заработной платы. На предприятии ООО «КАРИ» начисление премий происходит по бальной оценки выполняемой работы работниками. В конце месяца комиссией в составе директора и бухгалтера производится оценка качества работы работниками предприятия по структуре, представленной в табл. 16.

Данная система разработана директором предприятия ООО «КАРИ».

Таблица 16. Структура бальной оценки выполняемой работы работниками предприятия ООО «КАРИ»

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки | Баллы |
| 1. Качество работы | от 5 до 10 |
| 2. Производительность труда | от 10 до 20 |
| 3. Профессиональные знания | от 5 до 10 |
| 4. Трудовая дисциплина | от 10 до 20 |
| 5. Инициативность | от 5 до 10 |
| 6. Исполнительность | от 5 до 10 |
| 7. Аккуратность | от 5 до 10 |

Далее в зависимости от начисленных баллов определяется процент выплаты премий от месячного фонда оплаты труда (без премий):

-39 баллов - 5%;

-59 баллов - 20%,

-79 баллов - 40%,

-100 баллов - 50%.

Представим начисление премии продавцу-кассиру в декабре 2013 года.

Таблица 17. Начисление премии продавцу-кассиру за декабрь 2013 года

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки | Баллы |
| Качество работы | 4 |
| Производительность труда | 10 |
| Профессиональные знания | 10 |
| Трудовая дисциплина | 14 |
| Инициативность | 7 |
| Исполнительность | 8 |
| Аккуратность | 8 |
| Итого сумма баллов | 61 |
| Начисленный процент премии | 40 |

Но следует отметить, что данная система начисления премии имеет отрицательную черту не учитывает время отработанное работником на данном предприятии, т.е. отсутствие выплат за стаж работы.

Далее проведем анализ структуры фонда оплаты труда работников ООО «КАРИ» за 2012 по 2013 гг, по данным представленным в табл. 18.

Таблица 18. Структура фонда оплаты труда персонала предприятия ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав фонда оплаты труда | 2012 год | | 2013 год | | Отклонение (+,-) | | Темп роста, % |
|  | сумма в тыс. руб. | удельный вес, % | сумма в тыс. руб. | удельный вес, % | в сумме | удельный вес, % |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Фонд оплаты труда, в том числе: | 3168 | 100,00 | 4032 | 100,00 | 864 | - | 127,27 |
| оклад | 1448 | 45,71 | 1832 | 45,44 | 384 | -0,27 | 126,52 |

В 2013 году, как и в 2012 году наибольший удельный вес в фонде оплаты труда персонала ООО «КАРИ» имеет оклад - это заработная плата административного персонала, далее - повременная оплата труда - это сумма за отработанное время торгово-оперативного персонала. Сумма по элементу оклад увеличилась в 2013 году на 384 тыс. руб. или на 26,52% за счет повышения среднемесячной заработной платы данной категории работников.

Сумма повременной оплаты труда увеличилась на 410 тыс. руб. или на 30,60% за счет увеличения численности работников данной категории и увеличения среднемесячной заработной платы данной категории работников. Сумма по статье премия увеличилась на 70 тыс. руб. или на 18,42% за счет увеличения численности работников в 2013 году.

Так как численность работников данного предприятия всего 14 человек, то для изучения существующей системы оплаты труда в ООО «КАРИ», ее эффективности и степени доступности для понимания работниками предприятия в декабре 2013 года с 14 по 21 числа был проведен опрос среди работников, в ходе которого были получены ответы на следующие вопросы:

1. Удовлетворены ли вы системой оплаты труда?

2. Насколько понятной для вас является существующая система оценки результатов труда?

. Хотите ли вы что-нибудь изменить в системе оплаты труда?

Результаты полученного опроса представлены в табл. 19.

Таблица 19. Результаты полученного опроса для изучения существующей системы оплаты труда в ООО «КАРИ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование вопроса | Критерии ответов, % | | |
| Удовлетворены ли вы системой оплаты труда | Система эффективна | Система мало эффективна | Система неэффективна |
|  | 12 | 25 | 63 |
| Понятна для вас существующая система оценки результатов труда | Полностью понятна | Не совсем понятна | Полностью непонятна |
|  | 3 | 34 | 63 |
| Хотите ли вы что-нибудь изменить в системе оплаты труда | Нет | Немного | Да |
|  | - | 5 | 95 |

% опрошенных высказали свое недовольство существующей системой оплаты труда ООО «КАРИ» - это категория работников торгово-оперативного персонала.

% опрошенных высказали свое недовольство существующей оценкой результатов труда, т.е. выставлением баллов дл начисления премии в ООО «КАРИ» - это так же категория работников торгово-оперативного персонала.

% работников ООО «КАРИ» хотели бы изменить подход к оплате труда, т.е. пересмотреть положение о премировании и сделать данную систему прозрачной, что в последствии должно привести к повышению эффективности деятельности работников предприятия.

Таким образом, диагностика существующей системы оплаты труда в ООО «КАРИ» показала необходимость разработки и внедрения более эффективной системы оплаты труда, основанной внедрении переменной части вознаграждения работника от личных результатов работы, индивидуальных показателях премирования для каждой должности, позволяющей повысить уровень мотивации работников.

Для оценки эффективности применения данной системы оплаты труда в ООО «КАРИ» проведем анализ производительности труда и объема оплаты труда работников за 2012 по 2013 гг.

Таблица 20. Анализ производительности труда и объема оплаты труда персонала ООО «КАРИ» за 2012 по 2013 гг

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | 2012 год | 2013 год | Темп роста, % |
| Розничный товарооборот | тыс. руб. | 14350 | 14879 | 103,69 |
| Фонд заработной платы | тыс. руб. | 3168 | 4032 | 127,27 |
| - в% к товарообороту | % | 22,08 | 27,10 | 122,74 |
| Численность работников всего | чел. | 12 | 14 | 116,67 |
| в том числе торгово-оперативный персонал | чел. | 6 | 8 | 133,33 |
| Производительность труда на 1 работника | тыс. руб. | 1195,83 | 1062,79 | 88,87 |
| в том числе на 1 работника торгово-оперативного персонала | тыс. руб. | 2391,67 | 1859,88 | 77,76 |
| Среднегодовая заработная плата 1 работника | тыс. руб. | 264 | 288 | 109,09 |
| Коэффициент соотношения темпа роста фонда оплаты труда и производительности труда | - | - | 1,64 | - |

Рост заработной платы работников ООО «КАРИ» превышает рост производительности труда в 1,67 раз, т.е. фонд оплаты труда расходуется неэффективно. И снижение производительности труда работников торгово-оперативного персонала этому доказательство.

**2.5 Анализ влияния социально-трудовых отношений на оплату труда работников предприятия**

Для анализа влияния социально-трудовых отношений на оплаты труда рассчитаем влияние на изменение размера фонда заработной платы работников ООО «КАРИ» таких факторов, как:

 изменение численности работников предприятия;

 изменение размера средней заработной платы 1 работника предприятия.

Таблица 21. Расчет влияния изменения численности работников и изменения средней заработной платы на динамику размера фонда заработной платы ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование фактора | 2012 год | 2013 год | Влияние факторов на динамику фонда заработной платы | |
|  |  |  | методика расчета | размер влияния, тыс. руб. |
| Численность работников, чел. | 12 | 14 | Метод абсолютных разниц | +528 |
| Среднегодовая заработная плата на 1 работника, тыс. руб. | 264 | 288 | Метод абсолютных разниц | +336 |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 3168 | 4032 | Метод абсолютных разниц | +864 |

Рассчитаем влияние факторов:

) Влияние изменение численности = ∑ Зарплата 2012 года\* (ЧР 2013 года - ЧР 2012 года) = (264)\*(+2) = +528 тыс. руб.

) Влияние изменение среднегодовой заработной платы = ЧР 2013 года \* (ЗП 2013 года - ЗП 2012 года)= 14\*(288-264) = +336 тыс. руб.

Итого общее влияние факторов составит 864 тыс. руб.

Таким образом, влияние представленных факторов, привело к увеличению фонда заработной платы, но руководству предприятия следует задуматься о совершенствовании системы премирования работников ООО «КАРИ» для повышения эффективности деятельности персонала предприятия.

Для оценки влияния социально-трудовых отношений на оплату труда следует так же проанализировать движение работников и показатель текучести предприятия ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг.

Представим динамику показателей движения работников предприятия ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг. в табл. 22.

Таблица 22. Динамика показателей движения работников предприятия ООО «КАРИ» за 2012 - 2013 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. измерения | 2012 год | 2013 год | Отклонение (+,-) | Темп роста, % |
| Численность принятых | чел. | 4 | 3 | -1 | 75,00 |
| Численность уволенных, в том числе | чел. | 3 | 1 | -2 | 33,33 |
| - по собственному желанию | чел. | 2 | 1 | -1 | 50,00 |
| - за нарушение трудовой дисциплины | чел. | 1 | - | -1 | - |
| Коэффициент текучести | % | 16,67 | 7,14 | -9,53 | - |

В 2013 году принято на работу 3 человека, что на 1 человека меньше, чем в 2012 году, уволенных - 1 человек, что на 2 человека меньше, так же по собственному желанию в 2013 году уволен 1 человек, а за нарушение трудовой дисциплины ни одного человека.

Для того, чтобы понять причины увольнения работников предприятия ООО «КАРИ» при увольнении работников опрашивают о том, почему они хотят уволиться.

Результаты данного опроса представим в табл. 23.

Следовательно, как в 2012 году, так и в 2013 году неудовлетворенных оплатой труда из числа уволившихся работников предприятия ООО «КАРИ» не было.

Таблица 23. Результаты опроса

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Кол-во работ-ников | Причины увольнения | | | | | |
|  | Неудовлетво-рённость руководством и его отношением | Отсутствие карьерного и профессио-нального развития и обучения | Переезд в другой город | Неблаго-приятные условия труда | Плохая адаптация или её отсутствие | Перспектива получения более высокой зарплаты в другом месте |
| 2012 год | 1 | 1 |  |  |  |  |
| 2013 год |  |  | 1 |  |  |  |

Для характеристики влияния социально-трудовых отношений на оплату труда работников предприятия ООО «КАРИ» представим формирования фонда оплаты труда работников предприятия в марте 2013 года за счет влияния элементов социально-трудовых отношений в табл. 24.

Таблица 24. Формирование фонда оплаты труда работников предприятия ООО «КАРИ» за счет влияния элементов социально-трудовых отношений в марте 2013 года

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Оклад, тыс. руб. | Часовая ставка, тыс. руб. | Премии, баллы | | | | | | | | % | Сум-ма, тыс. руб. | Фонд оплаты труда, тыс. руб. |
|  |  |  | Качество | Производи-тельность труда | Проф.знания | Трудовая дисциплина | Инициатив-ность | Исполните-льность | Аккуратность | Сумма |  |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| Директор | 40,40 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 20 | 8,08 | 48,48 |
| Бухгалтер | 30,80 | - | 10 | 10 | 10 | 20 | 10 | 10 | 10 | 80 | 50 | 15,40 | 46,20 |
| Админист-ратор | 23,50 | - | 7 | 10 | 10 | 20 | 7 | 10 | 10 | 74 | 40 | 9,40 | 32,90 |
| Админист-ратор | 23,50 | - | 8 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 68 | 40 | 9,40 | 32,90 |
| Зав.скла-дом | 24,97 | - | 9 | 10 | 10 | 20 | 10 | 10 | 10 | 79 | 40 | 9,99 | 34,96 |
| Продавец-кассир | - | 15,63 | 7 | 8 | 10 | 20 | 10 | 10 | 10 | 61 | 40 | 6,25 | 21,88 |
| Продавец-кассир | - | 15,63 | 8 | 9 | 10 | 10 | 8 | 10 | 10 | 65 | 40 | 6,25 | 21,88 |
| Продавец-кассир | - | 15,63 | 9 | 6 | 6 | 10 | 9 | 10 | 10 | 60 | 40 | 6,25 | 21,88 |
| Продавец-кассир | - | 15,63 | 10 | 9 | 10 | 20 | 10 | 10 | 10 | 79 | 40 | 6,25 | 21,88 |
| Продавец-кассир | - | 15,63 | 10 | 10 | 10 | 20 | 8 | 8 | 10 | 76 | 40 | 6,25 | 21,88 |
| Продавец-кассир | - | 15,63 | 10 | 10 | 10 | 20 | 9 | 8 | 10 | 69 | 40 | 6,25 | 21,88 |
| Продавец-кассир | - | 15,63 | 9 | 10 | 10 | 20 | 10 | 9 | 10 | 78 | 40 | 6,25 | 21,88 |

По данным, представленным в табл. 24 следует сделать вывод, что влияние на состав фонда оплаты труда работников оказывают следующие элементы социально-трудовых отношений:

) это наличие конфликтных ситуаций, так как были занижены баллы у работников, участвовавших в конфликтах, по критерию премирования трудовая дисциплина,

) организация труда - занижены баллы за производительность труда, так как работники находились на больничном, что повликло за собой снижение личных продаж.

Так же следует отметить, что данная бальная система не эффективна, так как все работники торгово-оперативного персонала - продавцы-кассиры получили одинаковое количество процентов премии и соотвественно одинаковую заработную плату, в не зависимости от выполненных работ и своего трудового поведения.

Подводя итог проведенному анализу влияния социально-трудовых отношений на оплату труда работников предприятия ООО «КАРИ» можно сделать вывод, что состояние социально-трудовых отношений на предприятии позволяет повышать размер оплаты труда, выплачивать премии работникам предприятия, но руководству предприятия следует сделать систему премирования работников ООО «КАРИ» более прозрачной и доступной для понимания работникам с целью повышения эффективности деятельности работников предприятия.

По проведенному анализу состояния социально-трудовых отношений предприятия ООО «КАРИ» были выявлены отрицательные моменты не способствующие эффективности деятельности предприятия в 2013 году:

1) не реализованы следующие социальные составляющие: оплата проезда работников до места работы, оплата путевок в санаторно-курортные, оздоровительные учреждения работниками предприятия и их детям, дополнительные отпуска определенным категориям работников, оплата обучения, дополнительного образования сотрудников;

2) продавец-кассир работает на должности без соответствующего образования;

) не организована комната отдыха;

) не произведена замена окон в торговом зале, а по анализу рабочего времени торгово-оперативного персонала произошло снижение количества отработанных дней на 5 дней, так как произошло увеличение количества времени, не использованного по уважительным причинам - по болезни, так как двери при входе в торговый зал расположены напротив окон (окна старые установлены в 1998 году), что приводит к образованию сквозняков и тем самым проводит к увеличению числа простудных заболеваний;

) возникновение конфликтных ситуаций;

) произошло снижение личных продаж продавцов-кассиров, снижение личных продаж связано с тем, что в настоящее время все большее распространение приобретает форма расчета за покупки по безналичному расчету - по банковской карточке;

) рентабельность персонала снизилась на 88,05 тыс. руб.;

8) существующая система оплаты является неэффективной и не мотивирует работников на успешную и результативную деятельность;

9) отсутствие выплат за стаж работы;

) 63% опрошенных высказали свое недовольство существующей системой оплаты труда ООО «КАРИ» - это категория работников торгово-оперативного персонала;

) 63% опрошенных высказали свое недовольство существующей оценкой результатов труда, т.е. выставлением баллов для начисления премии в ООО «КАРИ» - это так же категория работников торгово-оперативного персонала;

) 95% работников хотели бы изменить подход к оплате труда, т.е. пересмотреть положение о премировании и сделать данную систему прозрачной, что впоследствии должно привести к повышению эффективности деятельности работников предприятия;

Следовательно, для руководства ООО «КАРИ» следует разработать и предложить мероприятия для совершенствования социально-трудовых отношений.

**3. Основные направления по совершенствованию социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ» в сфере оплаты труда**

**.1 Мероприятия, направленные на совершенствование и регулирование социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ»**

Современное предприятие должно обеспечивать гарантированный законодательством минимальный размер оплаты труда, условия труда и меры социальной защиты работников независимо от организационно-правовых форм предприятий и форм собственности, на которой они основаны, и соблюдение данных отношений между работниками и работодателем является главным инструментом повышения производительности труда работников и как следствие увеличения прибыли предприятия ООО «КАРИ».

В связи с этим разработаны следующие мероприятия направленные на совершенствование и регулирование социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ»:

) Внедрить систему материального стимулирования работников предприятия.

% работников предприятия ООО «КАРИ» хотели бы изменить подход к оплате труда, т.е. пересмотреть положение о премировании и сделать данную систему прозрачной, что впоследствии должно привести к повышению эффективности деятельности работников предприятия, поэтому предлагается следующая система материального стимулирования:

а) Надбавки за:

 Разнообразие работ - 5% от оклада - продавцам-кассирам за выполнение должностных обязанностей мерчендайзеров;

 Выполнение плана продаж - 10% от оклада - продавцам-кассирам и кассирам.

б) Выплачивать премию по итогам работы в квартал и в конце года в размере 20% от оклада всем работникам предприятия.

в) Оплачивать проезд работников до места работы - оплачивать стоимость проездных билетов торгово-оперативному персоналу.

Внедрение данного мероприятия повысит заинтересованность работников предприятия ООО «КАРИ» к результатам труда, что позволит повысить трудовую активность работников, а так же приведет к увеличению производительности труда и увеличению прибыли предприятия.

) Установить новые окна в торговом зале.

По анализу эффективности использования рабочего времени торгово-оперативного персонала было выявлено снижение количества отработанных дней на 5 дней, так как произошло увеличение количества времени, не использованного по уважительным причинам - по болезни, так как двери при входе в торговый зал расположены напротив окон (окна старые установлены в 1998 году), что приводит к образованию сквозняков и тем самым проводит к увеличению числа простудных заболеваний, что привело к снижению количества отработанных часов на 110. Так именно в зимний период на больничном с простудными заболеваниями находились 4 продавца-кассира, что составляло 26 дней нетрудоспособности, что приводило к дополнительным выходам на работу остальных продавцов, т.е. они работали без выходных дней. Работники торгово-оперативного персонала требовали от директора замены старых окон на новые, чтобы обеспечить соответствующие условия труда. Директор пообещал работникам заменить окна в летний период. Но следует отметить, что летом окна не были заменены.

Поэтому предложено установить новые окна в торговом зале. Окна планируется заказать в фирме по производству и установке пластиковых окон - ООО «Барс» г. Омск. Стоимость данной услуги составить 45 тыс. руб.

Внедрение данного мероприятия позволит сократить потери рабочего времени на 5 дней или на 30 минут в течении дня, что позволит улучшить условия труда работников, повысить их работоспособность.

) Организовать комнату отдыха.

В августе, апреле и мае 2013 года возникали конфликтные ситуации администратора и продавцов-кассиров по поводу того, что продавцы в отсутствии клиентов обедали на рабочем месте в торговом зале. Администратор сделал выговор, но торгово-оперативный персонал объяснял свое поведение отсутствием комнаты для приема пищи - комнаты отдыха и режимом работы для данной категории персонала - с 10 до 20 часов без регламентированного перерыва на обед, а обедать им негде. Конфликт был разрешен при вмешательстве директора, который пообещал по возможности организовать комнату отдыха, чтобы улучшить условия труда и отдыха для торгово-оперативных работников.

На предприятии ООО «КАРИ» так и не организована комната отдыха для работников, что приводит к снижению работоспособности и как следствие снижает производительность труда.

Предлагается организовать комнату отдыха - рядом с помещением торгового зала в Торговом комплексе, где предприятие снимает помещение в

аренду расположено помещение, которое используется для складирования инвентаря, руководству предприятия ООО «КАРИ» предлагается снять в аренду данное помещение и организовать в нем комнату отдыха - кабинет психологической нагрузки и организовать место для приема пищи.

Кабинет психологической разгрузки - это усовершенствованный вариант комнаты отдыха, в которой созданы оптимальные условия для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психогигиенических мероприятий.

Площадь кабинета психологической составит 20 кв. м. Комната оборудуется мягкими креслами с подлокотниками, в которых можно принять полулежачее положение (кресла желательно накрыть полиэтиленовой пленкой и обеспечить подставками для ног), магнитофоном (с набором дисков), с кондиционером, так же планируется установить аквариум.

Внедрение данного мероприятия позволит снизить нагрузки на работников, профессиональные обязанности которых связаны с негативными эмоциями или работа требует особой концентрации внимания, также будет способствовать мотивации персонала при выборе места работы, обеспечивает контакт с сотрудниками, помогает выявлять проблемы на рабочих местах, дает возможность регулировать должностные взаимоотношения и сглаживать острые углы, выявляя дискомфортные области в деятельности персонала.

Затраты на внедрение данного мероприятия составят:

‒ стоимость ремонта помещения - 40 тыс. руб.,

‒ покупка необходимого оборудования - 60 тыс. руб.

‒ итого затрат - 100 тыс. руб.

) Обучить на курсах продавца-кассира.

Конфликтные ситуации возникали с продавцом-кассиром Смирновой К.А. и покупателями как в сентябре 2013 года, так и в декабре 2013 года, так как продавец была не сдержана и не вполне осведомлена об ассортименте предлагаемой продукции предприятия (данный продавец имеет среднее образование). Конфликты были разрешены после вмешательства администратора. В связи с этим руководству предприятия ООО «КАРИ» предложено отправить продавца-кассира на курсы «Продавец-кассир», заключив договор на обучение с ООО «Академия Менталитет» на 1 месяц.

Внедрение данного мероприятия позволит повысить эффективность деятельности продавцов, увеличит их производительность труда и как следствие увеличит прибыль предприятия. Предполагается, что внедрение данного мероприятия позволит совратить время на обслуживание клиента в среднем до 20 минут.

Стоимость обучения 8 работников составит - 48 тыс. руб.

5) Повысить квалификацию администратора в сфере трудового законодательства.

На предприятии ООО «КАРИ» администратор выполняет функции по управлению персоналом и ему необходимо ориентироваться в сфере трудового законодательства и для того, чтобы он мог профессионально выполнять поставленные перед ним задачи и получить новые современные знания в социально-трудовой сфере руководству предприятия предложено заключить договор с учебным центром «Лидер» на обучение администратора на курсах «Трудовое право. Управление персоналом» на 10 дней. А так же было выявлено, что большинство конфликтов на предприятии возникает при участии администратора, следовательно внедрение данного мероприятия необходимо, так как повышение квалификации трудового коллектива предполагает его обучение выполнению новых задач и полноценному применению современных технологий, а также выработку профессиональной надежности и развитие имеющихся умений. В ходе повышения квалификации необходимо научиться не просто выполнять работу принятым в настоящее время образом (профессиональный тренинг, направленный на выполнение конкретных задач), а постоянно изменять и совершенствовать методы работы, улучшая ее качество.

Стоимость обучения составит 18 тыс. руб.

6) Купить и установить терминал для расчета за покупки по безналичному расчету - по банковской карточке.

В 2013 году произошло снижение личных продаж продавцов-кассиров, снижение личных продаж связано с тем, что в настоящее время все большее распространение приобретает форма расчета за покупки по безналичному расчету - по банковской карточке.

В связи с этим руководству предприятия ООО «КАРИ» предложено купить и установить на рабочем месте продавца-кассира РОS-терминал, устройство по приему пластиковых карт. Следует приобрести стационарный (настольный) терминал CH-1000 стоимостью 25,3 тыс. руб., который состоит из основного коммуникационного модуля и выносной ПИН-клавиатуры. Основной модуль имеет клавиатуру, термопринтер, устройства чтения магнитной полосы и микросхемы пластиковый карты, коммуникационные разъемы и слоты для сим-карты и криптокарт. Выносная клавиатура используется для безопасного ввода ПИН-кода карты клиентом. Блок питания внешний. Терминал CH-1000 предназначен для приема всех типов карт: с магнитной полосой, с интегральной схемой (смарт-карт), проксимитикарт.

Обслуживания клиентов с пластиковыми картами, магазин увеличивает объем продаж примерно на 20-30%, приобретает новых платежеспособных клиентов. Как показывает практика, обладатели пластиковых карт более склонны к спонтанным покупкам и охотнее расстаются с деньгами. Есть и еще ряд преимуществ. Прием к оплате платежных карт позволит сэкономить на инкассации денежных средств, предоставит клиентам более удобный метод осуществления расчета, гарантирует защиту от приема в оплату поддельных купюр. Кроме того, банки предлагают своим клиентам из числа торговых объектов льготные пакеты услуг, участие в дисконтных программах и бесплатную рекламу среди других клиентов этого банка.

Прежде чем подписать договор, торговое предприятие проходит проверку службой безопасности банка на предмет определения степени риска. Если за клиентом не числилось в прошлом нарушений, наличия задолженности перед банками и т.д., то ему не будет отказано в сотрудничестве. В процессе обслуживания пластиковых карт особое внимание уделяется безопасности. Банки гарантируют конфиденциальность, достоверность и целостность данных, содержащихся на карточке, дают защиту от несанкционированного доступа.

Основная угроза исходит от карточных мошенников, которые осуществляют свои преступные действия разными способами: перехват трафика, ПИН-кода, фишинг, скримминг и т.д. Чтобы противодействовать им банки проводят различные мероприятия по обеспечению безопасности банковским терминальным устройствам, сетям процессинговой системы, обращению клиентов с карточками во время снятия денег и совершения платежей.

Предприятие ООО «КАРИ» заключает договор с банком «Мособлбанк» об обслуживании данного терминала. Так как предприятие имеет расчетный счет в данном банке, банк предоставляет бесплатное обслуживание данного терминала.

Предприятие платит банку единовременную оплату за установку терминала и обучение кассиров в размере 25 тыс. руб.

Установка данного терминала позволит:

 снизить затраты рабочего времени кассира на обслуживание клиента, так как не потребуется время на подсчет и выдачу сдачи среднем до 45 минут.

 повысить конкурентоспособность магазина, поскольку создается респектабельный имидж бизнеса, идущего в ногу со временем;

 увеличить поток посетителей, поскольку число карточек VISA, MasterCard выданных банками, уже исчисляется сотнями тысяч;

 практика, подтвержденная психологическими исследованиями, показывает, что клиенты торговых точек тратят по карточкам в среднем на 15-30% больше, чем при расчетах за наличные; причиной этому является так называемый «эффект бесплатности» - человеку труднее согласиться расстаться с реальными деньгами, которые он держит в руках, чем с виртуальными деньгами;

 повысить оборотов торгово-сервисной организации по карточкам благодаря не только «эффекту бесплатности», но и вследствие совершения покупок и операций импульсивного характера (люди, как правило, не носят при себе все свои деньги, что ограничивает их при совершении покупок);

 торгово-сервисное предприятие, принимающее пластиковые карты к оплате, существенно экономит на инкассации выручки;

 уменьшение количества наличных денег в кассе снижает риск потери в случае разбойного нападения или кражи.

Стоимость затрат на внедрение данного мероприятия составит - 50,3 тыс. руб.

**3.2 Расчет экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий**

Построение системы регулирования и управления социально-трудовыми отношениями в сфере оплаты труда позволят руководителю предприятия ООО «КАРИ» оптимизировать стиль управления для получения максимальной прибыли предприятия.

Достичь данной цели можно путем формирования эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями в сфере оплаты труда на предприятии и внедрением предложенных мероприятий.

. Установить новые окна в торговом зале.

Расчет экономической эффективности от внедрения на предприятии предложенного мероприятия по установке новых окон в торговом зале.

Исходные данные для расчета представлены в табл. 25.

Таблица 25. Исходные данные для расчета годовой экономической эффективности от внедрения на предприятии предложенного мероприятия

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Условное обозначение | Единицы измерения | Значение показателей |
| 1 | Численность работников, охваченных мероприятием | Ч | чел. | 8 |
| 2 | Общая численность работников | Чср | чел. | 14 |
| 3 | Плановый реальный фонд рабочих дней на одного рабочего | Фвр.дн | дни | 360 |
| 4 | Сокращение затрат рабочего времени после проведения мероприятия | Сзрв | мин. | 30 |
| 5 | Фонд зар/пл. среднегодовой на одного работника | Фз/п ср. | тыс. руб. | 336 |
| 6 | Годовой фонд рабочего времени на одного работника | Фрв | час | 2880 |
| 7 | Страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, % | СВ | % | 30 |
| 8 | Затраты на приобретение и установку программы | Зед | тыс. руб. | 45 |
| 9 | Нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности мероприятий (НОТ) | Ен | % | 0,15 |

1) Определим экономию времени:

Эвр.= (Чох) \* (Свр) \* (Фврдн) (2)

Эвр.= (8\*30\*360)/60 = 1440 чел.-ч.

) Определим экономию численности:

Эч = Эвр /Фрв (3)

Эч = 1440/2880 = 0,5 чел.

) Определим рост производительности труда:

Птр = Эч\*100/(Чср-Эч), (4)

В расчете на численность работников охваченных мероприятием:

Птр = 0,5\*100/(8-0,5) = 6,67%

В расчете на общую численность работников:

Птр = 0,5\*100/(14-0,5) = 3,70%

) Вычислим экономию по заработной плате:

Эзп = Эч\*Фзп, (5)

Эзп = 0,5\*336 = 168 тыс. руб.

) Определим экономию по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды:

Эсв = Эзп\*0,30 (6)

Эсв = 168\*0,30 = 50,4 тыс. руб.

) Определим экономию от снижения себестоимости:

Эс/с = Эзп + Эсв (7)

Эс/с = 168 + 50,4 = 218,4 тыс. руб.

) Определим годовой экономический эффект:

Эг = Эс/с - Ен\*Зед, (8)

Эг = 218,4 - 0,15\*45 = 211,65 тыс. руб.

Следовательно, внедрение данного мероприятия позволит получить годовой экономический эффект в размере 211,65 тыс. руб., что говорит об эффективности внедрения данного мероприятия.

. Повысить квалификацию продавцов-кассиров;

Расчет экономической эффективности от внедрения на предприятии предложенного мероприятия по повышению квалификации продавцов-кассиров.

Исходные данные для расчета представлены в табл. 26.

Таблица 26. Исходные данные для расчета годовой экономической эффективности от внедрения на предприятии предложенного мероприятия

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Условное обозначение | Единицы измерения | Значение показателей |
| 1 | Численность работников, охваченных мероприятием | Ч | чел. | 8 |
| 2 | Общая численность работников | Чср | чел. | 14 |
| 3 | Плановый реальный фонд рабочих дней на одного рабочего | Фвр.дн | дни | 360 |
| 4 | Сокращение затрат рабочего времени после проведения мероприятия | Сзрв | мин. | 20 |
| 5 | Фонд зар/пл. среднегодовой на одного работника | Фз/п ср. | тыс. руб. | 336 |
| 6 | Годовой фонд рабочего времени на одного работника | Фрв | час | 2880 |
| 7 | Страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, % | СВ | % | 30 |
| 8 | Затраты на приобретение и установку программы | Зед | тыс. руб. | 48 |
| 9 | Нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности мероприятий (НОТ) | Ен | % | 0,15 |

1) Определим экономию времени:

Эвр.= (8\*20\*360)/60 = 960 чел.-ч.

) Определим экономию численности:

Эч = 960/2880 = 0,33 чел.

) Определим рост производительности труда:

В расчете на численность работников охваченных мероприятием:

Птр = 0,33\*100/(8-0,33) = 3,81%

В расчете на общую численность работников:

Птр = 0,33\*100/(14-0,33) = 2,41%

) Вычислим экономию по заработной плате:

Эзп = 0,33\*336 = 110,88 тыс. руб.

) Определим экономию по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды:

Эсв = 110,88\*0,30 = 33,26 тыс. руб.

) Определим экономию от снижения себестоимости:

Эс/с = 110,88 + 33,26 = 144,14 тыс. руб.

) Определим годовой экономический эффект:

Эг = 144,14 - 0,15\*48 = 136,94 тыс. руб.

Следовательно, внедрение данного мероприятия позволит получить годовой экономический эффект в размере 136,94 тыс. руб., что говорит об эффективности внедрения данного мероприятия.

. Купить и установить терминал для расчета за покупки.

Расчет экономической эффективности от внедрения на предприятии предложенного мероприятия по покупке и установке терминала для расчета за покупки по безналичному расчету - по банковской карточке.

Исходные данные для расчета представлены в табл. 27.

Таблица 27. Исходные данные для расчета предложенного мероприятия

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | | Показатели | Условное обозначение | Единицы измерения | Значение показателей |
| 1 | | Численность работников, охваченных мероприятием | Ч | чел. | 8 |
| 2 | | Общая численность работников | Чср | чел. | 14 |
| 3 | | Плановый реальный фонд рабочих дней на одного рабочего | Фвр.дн | дни | 360 |
| 4 | | Сокращение затрат рабочего времени после проведения мероприятия | Сзрв | мин. | 45 |
| 5 | | Фонд зар/пл. среднегодовой на одного работника | Фз/п ср. | тыс. руб. | 336 |
| 6 | Годовой фонд рабочего времени на одного работника | | Фрв | час | 2880 |
| 7 | Страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, % | | СВ | % | 30 |
| 8 | Затраты на приобретение и установку программы | | Зед | тыс. руб. | 50,3 |
| 9 | Нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности мероприятий (НОТ) | | Ен | % | 0,15 |

1) Определим экономию времени:

Эвр.= (8\*45\*360)/60 = 2160 чел.-ч.

) Определим экономию численности:

Эч = 2160/2880 = 0,75 чел.

) Определим рост производительности труда:

В расчете на численность работников охваченных мероприятием:

Птр = 0,75\*100/(8-0,75) = 10,34%

В расчете на общую численность работников:

Птр = 0,75\*100/(14-0,75) = 5,66%

) Вычислим экономию по заработной плате:

Эзп = 0,75\*336 = 252 тыс. руб.

) Определим экономию по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды:

Эсв = 252\*0,30 = 75,6 тыс. руб.

) Определим экономию от снижения себестоимости:

Эс/с = 252 + 75,6 = 327,6 тыс. руб.

) Определим годовой экономический эффект:

Эг = 327,6 - 0,15\*50,3 = 320,06 тыс. руб.

Следовательно, внедрение данного мероприятия позволит получить годовой экономический эффект в размере 320,06 тыс. руб., что говорит об эффективности внедрения данного мероприятия.

Сведем данные расчетов по эффективности предложенных мероприятий в табл. 28.

Таблица 28. Сводная таблица расчета годовых экономических эффектов рассчитанных мероприятий

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятия | Затраты на мероприятие (тыс. руб.) | Прирост Производительности труда, % | | Годовой экономический эффект (тыс. руб.) | Эс/с, тыс. руб. |
|  |  | В расчете на охваченных мероприятием | В расчете на среднесписочную численность работников |  |  |
| Установка новых окон в торговом зале | 45,00 | 6,67 | 3,70 | 211,65 | 218,40 |
| Покупка и установка терминала для расчета за покупки по безналичному расчету - по банковской карточке | 48,00 | 3,81 | 2,41 | 136,94 | 144,14 |
| Обучение продавца-кассира | 50,30 | 10,34 | 5,66 | 320,06 | 327,60 |
| Итого | 143,30 | - | - | 668,65 | 690,14 |

Следовательно, предложенные к внедрению мероприятия позволят получить годовой экономический эффект в размере 668,65 тыс. руб. увеличивать производительность труда, эффективно использовать рабочее время и тем самым увеличивать прибыль предприятия ООО «КАРИ».

**Заключение**

Реформирование трудовых отношений на предприятии должно с одной стороны, создать эффективный, высокомобильный рынок труда, способный обеспечить структурную перестройку экономики и последующий переход к экономическому росту. С другой стороны, оно должно быть направлено на повышение уровня регистрируемой занятости, нормализацию производственных и социальных условий труда и обеспечение роста заработной платы в соответствии с ростом производительности труда.

В данной работе исследовалась деятельность торгового предприятия ООО «КАРИ» расположенного по адресу г. Омск, ул. Проспект Мира, 34.

По проведенному анализу состояния социально-трудовых отношений предприятия ООО «КАРИ» были выявлены отрицательные моменты не способствующие эффективности деятельности предприятия в 2013 году:

1) не реализованы следующие социальные составляющие: оплата проезда работников до места работы, оплата путевок в санаторно-курортные, оздоровительные учреждения работниками предприятия и их детям, дополнительные отпуска определенным категориям работников, оплата обучения, дополнительного образования сотрудников;

2) продавец-кассир работает на должности без соответствующего образования;

) не организована комната отдыха;

) не произведена замена окон в торговом зале, а по анализу рабочего времени торгово-оперативного персонала произошло снижение количества отработанных дней на 5 дней, так как произошло увеличение количества времени, не использованного по уважительным причинам - по болезни, так как двери при входе в торговый зал расположены напротив окон (окна старые установлены в 1998 году), что приводит к образованию сквозняков и тем самым проводит к увеличению числа простудных заболеваний;

) возникновение конфликтных ситуаций;

) произошло снижение личных продаж продавцов-кассиров, снижение личных продаж связано с тем, что в настоящее время все большее распространение приобретает форма расчета за покупки по безналичному расчету - по банковской карточке;

) рентабельность персонала снизилась на 88,05 тыс. руб.;

8) существующая система оплаты является неэффективной и не мотивирует работников на успешную и результативную деятельность;

9) отсутствие выплат за стаж работы;

) 63% опрошенных высказали свое недовольство существующей системой оплаты труда ООО «КАРИ» - это категория работников торгово-оперативного персонала;

) 63% опрошенных высказали свое недовольство существующей оценкой результатов труда, т.е. выставлением баллов для начисления премии в ООО «КАРИ» - это так же категория работников торгово-оперативного персонала;

) 95% работников хотели бы изменить подход к оплате труда, т.е. пересмотреть положение о премировании и сделать данную систему прозрачной, что впоследствии должно привести к повышению эффективности деятельности работников предприятия;

В связи с этим были разработаны и рассчитаны следующие мероприятия, направленные на совершенствование и регулирование социально-трудовых отношений на предприятии ООО «КАРИ»:

1) Установка новых окон в торговом зале,

2) Покупка и установка терминала для расчета за покупки по безналичному расчету - по банковской карточке,

3) Обучение продавца-кассира.

Предложенные к внедрению мероприятия позволят получить годовой экономический эффект в размере 668,65 тыс. руб. увеличивать производительность труда, эффективно использовать рабочее время и тем самым увеличивать прибыль предприятия ООО «КАРИ».

**Библиографический список**

1. Трудовой кодекс РФ.  Новосибирск: Сиб.унив. изд-во, 2008.

2. Афитов, Э.А. Планирование на предприятии: учебник / Э.А. Афитов.  Мн.: Высшая школа, 2010. - 284 с.

. Александрова, А.Б. Заработная плата на современном предприятии / А.Б. Александрова.  М.: Книжный мир, 2010. - 452 с.

. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник / В.В. Адамчук.  М.: ИНФРА-М, 2010. - 456 с.

. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: учебник / Ю.Н. Арсентьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 287 с.

6. Абрютина, М.С. Экономический анализ торговой деятельности: учеб. пособие / М.С. Абрютина.  М.: Дело и Сервис, 2008. - 560 с.

7. Басовский, Л.Е. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учебное пособие / Л.Е. Басовский.  М.: ИНФРА-М, 2007. - 350 с.

. Бавыкин, В. Новый менеджмент. Управление предприятием на уровне высших стандартов: учебное пособие / В. Бавыкин. - М.: Экономика, 2009. - 352 с.

. Баканов, М.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: учебное пособие / М.И. Баканов.  М.: Экономика, 2009. - 433 с.

. Бланк, И.А. Торговый менеджмент: учебное пособие / И.А. Бланк. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 447 с.

. Бланк, И.А. Управление торговым предприятием: учебное пособие / И.А. Бланк.  М.: Ассоциация авторов и издателей. Тандем. Изд-во ЭКМОС, 2008. - 361 с.

. Бухалков, М.И. Планирование на предприятии: учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 400 с.

. Вейл, П. Искусство менеджмента: учебник / П. Вейл. - М.: Новости, 2009. - 394 с.

14. Волков, В.П. Экономика предприятий: учебник / В.П. Волков, А.И. Ильин. - М.: Знание, 2009. - 672 с.

. Волгин, Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения: учебное пособие / Н.А. Волгин.  М.: Экзамен, 2006. - 450 с.

. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учебное пособие / В.А. Вайсбурд.  Самара: Изд-во Самар. гос. экон. универс., 2007.  264 с.

. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебник / И.Н. Герчикова. - М.: ЮНИТИ, 2008. - 655 с.

. Герчикова, В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий: учебное пособие / В.П. Герчикова.  М.: Наука, 2008. - 425 с.

. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин.  СПб: УЭП, 2010. - 520 с.

20. Горфикель, В.Я. Экономика организаций (предприятий): учебник / В.А. Швандер, В.Я. Горфинкель.  М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 608 с.

. Гордиенко, К.Ф. Управление персоналом: учебник / К.Ф. Гордиенко, Д.В. Обухов, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д: Феникс, 2008. - 352 с.

. Гелета, И.В. Экономика организации: учебник / И.В. Гелета, Е.С. Калинская.  М.: ИНФРА-М, 2010. - 450 с.

23. Егоров, Ю.Н., Планирование на предприятии: учебник / Ю.Н. Егоров, С.А. Варакута.  М.: ИНФРА-М, 2001. - 176 с.

. Зайцев, Г.Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент: учебное пособие / Г.Г. Зайцев, С.И. Файбушевич.  СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 2010. - 541 с.

. Золотогоров, В.Г. Организация производства и управление предприятием: учебное пособие / В.Г. Золотогоров. - Мн.: Книжный Дом, 2010. - 448 с.

. Ивановская, Л.В. Анализ и проектирование кадрового обеспечения системы управления: учебное пособие / Л.В. Ивановская.  М: ГАУ, 2008. - 418 с.

. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления: учебное пособие. - 2-е изд. изм. доп. / В.И. Кнорринг. - М.: Изд-во НОРМА-ИНФРА-М, 2010. - 586 с.

. Кибанов, А.Я. Формирование системы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров.  М.: ГАУ, 2009. - 622 с.

. Кейлер, В.А. Экономика предприятия: курс лекций / В.А. Кейлер.  М.  Новосибирск: ИНФРА-М  НГАЭиУ, 2010.  150 с.

. Колбачев, Е.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях: учебное пособие / Е.Б. Колбачев.  Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. - 480 с.

. Кравченко, Л.И. Анализ хозяйственной деятельности предприятий торговли и общественного питания: учеб. для вузов. - 3-е изд., перераб. доп. / Л.И. Кравченко. - Мн.: Высш. шк., 2010. - 600 с.

. Любушкин, И.П. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие для вузов / И.П. Любушкин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2009. - 560 с.

. Лукашевич, Н.П. Социология труда: учебное пособие / Н.П. Лукашевич.  М.: К-МАУП, 2009.  320 с.

. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е.В. Маслов. - М.: ИНФРА-М, НГАЭиУ; Новосибирск: 2010. - 592 с.

. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко.  2-е изд., перераб. и доп.  М.: ИНФРА-М, 2011.  272 с.

. Прыкин, Б.В. Экономический анализ предприятия: учебник для вузов / Б.В. Прыткин. - М.: Юнити-ДАНА, 2009. - 550 с.

. Потуданская, В.Ф. Экономика труда: учеб. пособие / В.Ф. Потуданская, И.В. Цыганкова.  Омск: Изд-во ОмГТУ, 2006. - 82 с.

. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / А.И. Рофе. - М.: МИК, 2011. - 420 с.

. Скляренко, В.К. Экономика предприятия: учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 618 с.

. Савицкая, Г.В. Теория анализа хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Г.В. Савицкая. - М.: ИНФРА - М, 2009. - 470 с.

. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник для вузов / А.Я. Кибанов.  М.: Инфра - М, 2010. - 712 с.

42. Чижов, Н.А. Персонал торговой отрасли: технология, управление, развитие: учебное пособие / Н.А. Чижов. - М.: Анкил, 2008. - 472 с.

43. Шлендер, П.Э. Экономика труда: учебник / П.Э. Шлендер.  М.: Юристъ, 2011. - 114 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) |  |