**Исследование показателей по труду и заработной плате**

**Диплом**

**2012**

**СОДЕРЖАНИЕ**

*Введение*

. Теоретические и методические основы формирования и анализа трудовых показателей предприятия торговли

.1. Социально-экономическая сущность и значение труда и его оплаты в торговле

.2. Показатели по труду и заработной плате, их понятие и экономическая характеристика

.3. Методика анализа показателей по труду и заработной плате

.Анализ и оценка показателей по труду предприятия ООО «Бест-К»

.1. Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности

предприятия

.2. Анализ обеспеченности предприятия торговли трудовыми ресурсами

.3. Анализ производительности труда и эффективности использования персонала предприятия

. Анализ использования заработной платы работников предприятия ООО «Бест-К», оценка влияния факторов на ее величину

.1. Анализ динамики, состава и структуры фонда заработной платы. Изучение действующих систем оплаты труда на предприятии

ООО «Бест-К»

.2. Анализ средней заработной платы. Факторный анализ фонда заработной платы

.3. Разработка мероприятий по дальнейшему улучшению показателей по труду и заработной платы

*Заключение*

*Библиографический список*

*Приложения*

**ВВЕДЕНИЕ**

**экономический персонал оплата труд производительность**

Экономия труда, рациональное использование трудовых ресурсов в торговле имеют большое значение для развития всей экономики страны и непосредственно самой отрасли, т.к. экономия труда на действующих предприятиях становится весомым источником укомплектования кадров вновь строящихся предприятий, способствует повышению эффективности работы действующих предприятий. Особенно большое значение имеет рациональное использование трудовых ресурсов в торговле в настоящее время в условиях роста потребности в квалифицированных кадрах.

**Фитнес на дому**



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

На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность труда, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

Заработная плата и, прежде всего ее размер, структура, распределение между различными категориями работающих, являясь не только экономической, но и социальной категорией претерпевает наибольшее изменение при переходе к рынку.

Новые концепции организации оплаты труда на предприятиях в условиях перехода к рыночным отношениям требуют новых механизмов ее реализации, новых подходов к оценке трудового вклада отдельного работника в результате деятельности всего предприятия.

Указанные обстоятельства обусловили актуальность темы курсовой работы.

Целью данной работы является изучить и проанализировать показатели по труду и заработной плате на торговом предприятии и разработать пути их улучшения в современных условиях.

В ходе работы следует выполнять ряд задач:

Выявить социально-экономическую сущность труда и его оплаты в торговле;

Рассмотреть характеристику показателей по труду и заработной плате;

Изучить методику анализа показателей по труду и заработной плате;

Дать организационно-экономическую характеристику деятельности предприятия;

Провести анализ обеспеченности предприятия торговли трудовыми ресурсами;

Проанализировать производительность труда и эффективность использования персонала предприятия;

Изучить действующие системы оплата труда на предприятии;

Дать анализ динамики, состава и структуры фонда заработной платы. Проанализировать среднюю заработную плату;

Провести факторный анализ фонда заработной платы;

Разработать мероприятия по дальнейшему улучшению показателей по труду и заработной платы.

Теоретической основой исследования являются работы отечественных и зарубежных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам: Соломатин А.Н., Раицкий К.А., Кибанов А.Я., Смирнова А.М. и др.; законодательство Российской Федерации и его структур; публикации в периодической печати; учебники и учебные пособия; результаты собственных исследований.

Методической основой написания работы является использование в процессе проводимых исследовании совокупности различных методов анализа: анализа и синтеза, группировки и сравнения и других, входящих в экономико-статистические методы, а также метода экспертной оценки. Применение каждого из данных методов определяется характером решаемых в процессе исследования задач.

Предметом исследования в курсовой работе являются показатели по труду и заработной плате.

Объектом исследования в курсовой работе является торговое предприятие ООО «Бест-К», которое занимается розничной торговлей продовольственных и непродовольственных товаров.

Курсовая работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Общий объем работы 78 стр. Курсовая работа иллюстрирована 4 рисунками; 14 таблицами; 4 приложениями. Библиографический список включает в себя 28 источников.

**1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОРГОВЛИ**

**1.1. Социально-экономическая сущность и значение труда и его оплаты в торговле**

Труд является необходимым условием для существования общества. Для получения определенных благ человек должен трудиться «Труд,- писал Ф.Энгельс, - есть первое условие всей человеческой жизни и притом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека».

В обыденном языке слово «труд» имеет несколько значений, что отражено в «Словаре русского языка» С. И. Ожегова: 1) целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей; 2) работа, занятие; 3) усилие, направленное к достижению чего-нибудь; 4) результат деятельности, работы, произведение».

В советском энциклопедическом словаре дается несколько иное толкование понятия «труд»: «это целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей».

Характер труда как категория науки о труде представляет отношения между участниками трудового процесса, которые влияют и на отношение работника к труду, и на производительность труда.

С точки зрения характера труда различают, с одной стороны, труд предпринимателя и, с другой стороны, труд наемный, коллективный или индивидуальный. Труд предпринимателя отличается высокой степенью самостоятельности в принятии решения и его осуществлении, а также высокой мерой ответственности за результаты. Наемный труд - это труд работника, призванного по условиям соглашения выполнять должностные обязанности по отношению к работодателю. И далее, труд может быть индивидуальным или коллективным. Индивидуальный труд характеризуется чаще всего как самостоятельный и независимый. Наиболее типичным в современных условиях является труд коллективный, т. е. работа в коллективе для достижения общих целей деятельности.

Характер труда оказывает большое влияние на его производительность. Различия в характере труда должны учитываться в его организации. Особого внимания требуют такие характеристики труда, как сложность, самостоятельность, ответственность, стимулы труда и т.д.

Общественное разделение труда обусловлено эволюцией общества. За счет накопления навыков, знаний и умений применение тех или иных форм разделения труда позволяет добиваться более высокой его производительности.

В настоящее время трудно указать профессии, в которых та или иная форма разделения труда существует в чистом виде, можно говорить лишь о преобладании той или иной формы в данной профессии. Так, труд грузчика является простым, физическим, монотонным, может быть как живым, так и овеществленным. Для труда маркетолога более характерен труд умственный, живой и творческий. Большинство профессий можно назвать комбинированными по формам разделения труда. К таким можно отнести труд продавца, экономиста и менеджера.

Указанное деление труда является условным. Но оно позволяет правильно подходить к определению меры оплаты труда работника данной профессии исходя из ее меры трудового вклада и роли в обществе.

Категория «Характер труда» отражает качественную характеристику труда, его особенности независимо от содержания труда. Именно то, что объединяет или разъединяет разные виды труда, формирует его особенности, - относится к его характеру. Труд одного определенного характера может быть присущ труду работников разных специальностей, разных видов и сфер деятельности, т. е. труду разного содержания, а труд одного содержания может иметь разный характер.

Однако если в трактовке характера труда отбросить идеологическую направленность, то особенности функционирования труда, т.е. его характер, проявляются в его разновидностях. Под разновидностями труда понимают форму выражения характера труда. Наглядно разновидности труда представлены на рис. 1.

Труд

Рис. 1. Классификация труда

Понятие свободного труда сформулировано в Конституции Российской Федерации. Там в ст. 37 записано: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

Принудительный труд такой, когда человек не имеет возможности самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Личный труд - это труд только на себя и свою семью без попыток использовать результаты такого труда для других. Такой труд характерен, как правило, при ведении домашнего хозяйства.

Общественный труд - это труд на производстве, в сфере услуг и др. Продукция такого труда предназначена для обмена, она служит удовлетворению общественных потребностей. Под производством здесь понимается не только предприятие. Можно дома вязать кофты или носки, но затем предлагать их на продажу.

Индивидуальный труд - это труд, выполняемый человеком самостоятельно по собственному побуждению или основанный на получении работником персонального задания, при индивидуальных учете и оплате его труда.

Коллективный труд основывается на участии в выполнении какой-либо работы группы людей, для которых установлено общее задание, учет выполненной работы и оплата труда осуществляются по итогам работы этого коллектива в целом.

Умственный труд предполагает интеллектуальную деятельность или деятельность, связанную главным образом с нервно-психическими нагрузками. Для труда физического характерны нагрузки только физические. Умственный и физический виды труда имеют множество градаций. Рассматривая два крайних случая, отметим, что в чистом виде они встречаются редко. Чаще говорят о труде преимущественно умственном или преимущественно физическом.

Труд может характеризоваться и уровнем престижности - его значимостью, важностью, популярностью, привлекательностью. Если такими качествами труд обладает в полной мере, то он будет считаться престижным, и наоборот. В значительной степени оценка престижности труда субъективна, а также подвержена конъюнктурным обстоятельствам. Так, в советский период труд, например бухгалтера и нотариуса не отличался престижностью и низко оплачивался, тогда как в современный период это хорошо оплачиваемый, достаточно престижный, а потому и пользующийся большой популярностью труд.

Важной характеристикой труда является состояние его тяжести, напряженности, вредности. По этому критерию при решении вопросов об оплате труда его подразделяют на: труд нормальной тяжести, нормальной напряженности, труд при благоприятных условиях; труд тяжелый, напряженный, вредный; труд особо тяжелый, особо вредный и особо напряженный. Для отнесения труда к одной из этих категорий существуют физиологические и санитарно-гигиенические нормы.

Направления повышения трудовой активности и инициативы работников включают: усиление их информированности и привлеченности к проблемам предприятия; определение целевых параметров деятельности подразделения (снижение трудоемкости, повышение качества продукции, уменьшение издержек на ее производство); формирование целевых рационализаторских групп; обучение работников методам поиска экономических резервов; создание условий для рационализаторской деятельности; моральная поддержка трудовой инициативы и ее материальное стимулирование, в том числе путем приоритетного продвижения наиболее инициативных по ступенькам трудовой карьеры.

Труд торговых работников в зависимости от выполняемых ими функций может быть как производительным, так и непроизводительным. Труд, направленный на продолжение и завершение процессов производства в сфере обращения (т.е. на выполнение операций по транспортировке, доработке, упаковке, сортировке, расфасовке и хранению товаров), является трудом производительным. Все эти операции способствуют сохранению качества товаров или же придают удобную для потребителя форму. Производительный труд работников торговли не создает новой потребительной стоимости, но увеличивает стоимость товара и тем самым увеличивает стоимость совокупного общественного продукта и участвует в создании национального дохода.

Труд, обеспечивающий смену формы стоимости (куплю-продажу товаров, ведение книг, документацию по учету и отчетности, организацию рекламы, изучение спроса и другое), является непроизводительным трудом, он не участвует в создании новой потребительной стоимости и не увеличивает ее размера, однако необходим и полезен.

Несмотря на двойственный характер труда в торговле оба вида труда взаимосвязаны, их трудно отделить один от другого. По этой причине раздельный учет производительного и непроизводительного труда в торговле затруднен. Тем не менее уяснение сущности двух видов труда помогает ориентироваться в процессах торговли, иметь более правильное представление о рациональности величины затрат на обращение товаров в сфере материального производства и непроизводственной сфере, влиять на изменение их соотношения, выявлять резервы роста производительности совокупного труда.

Как известно, основная цель предпринимательской деятельности в условиях рыночной экономики - стремление получить максимум прибыли. Для создания максимума прибыли при определении производительного и непроизводительного труда в торговле в условиях рынка можно подходить с разных сторон:

 с позиции собственника средств производства производительным трудом является любой труд, который приносит ему определенную сумму прибыли, непроизводительным трудом является труд, не приносящий прибыли, хотя и создающий материальные блага;

 если рассматривать производительный и непроизводительный труд с точки зрения производства материального богатства, то труд работников торговли не производит никакого товара и не увеличивает физический объем произведенной продукции в сфере материального производства. С этой точки зрения труд работников торговли является непроизводительным;

 с точки зрения самого работника любой труд является для него производительным, т.к. он в процессе труда через заработную плату воспроизводит свою рабочую силу, то есть возмещает потребленные стоимости;

 с точки зрения общественного производства труд торговли является производительным. Ведь в процессе расширенного воспроизводства цикл производства законченным считается лишь после того, как продукт труда нашел общественное признание, т. е. продукт, созданный в сфере производства будет товаром, когда он дойдет до потребителя. Торговая сфера, как и транспорт, хотя существенно не влияет на потребительную стоимость товара, однако увеличивает его стоимость.

Исходя из этого, труд работников торговли для обеспечения непрерывности цикла расширенного воспроизводства является необходимым и, следовательно, производительным.

Труд в сфере торговли имеет особенности, обусловленные спецификой деятельности в этой сфере. К числу основных особенностей следует отнести следующие:

 результатом труда является не количество продукции (как в сфере материального производства), а объем реализованной товарной массы в стоимостном и натуральном выражении. Поэтому для оценки результатов труда торговых работников наряду с показателями производительности труда принимают более емкий показатель эффективности труда, учитывающий качество торгового обслуживания или затраты времени покупателя на приобретение товаров;

 в отличие от сферы материального производства (где в совокупных затратах по труду значительный удельный вес занимают затраты овеществленного общественного труда), в торговле преобладают затраты живого труда. В розничной торговле доля живого труда значительно выше, чем в оптовой, что обусловлено самим характером труда и уровнем механизации трудовых процессов;

 в торговле велик удельный вес мелких предприятий, поэтому затруднена механизация трудовых процессов, вследствие чего торговые работники зачастую несут довольно значительную физическую и эмоциональную нагрузку, что отражается на показателе производительности их труда;

 особенностью труда в розничной торговле является значительное влияние на него вероятностных факторов. Неравномерность интенсивности покупательских потоков во времени приводит в одних случаях к неизбежным простоям работников, в других - к чрезвычайной напряженности их труда, что отрицательно сказывается на эффективности использования трудовых ресурсов;

 в общей численности работников велика доля женщин. Однако это соотношение может меняться в зависимости от специализации предприятия и вида реализуемых товаров (компьютеры, автозапчасти, спортивные товары, ауди- и видеокассеты). Осведомленность о свойствах товаров подобного вида выше у мужчин, чем у женщин.

В современных условиях особенности труда дополняются:

 возрастанием интеллектуального потенциала процесса труда, что проявляется в усилении роли умственного труда, росте сознательного и ответственного отношения работника к результатам своей деятельности, проявлении инициативы и творчества;

 возрастанием значения социального аспекта процесса труда. В настоящее время факторами роста производительности труда считаются не только повышение квалификации работника, или уровня механизации его труда, но и состояние здоровья человека, его настроение, отношения в семье, коллективе и обществе в целом.

Социальное значение труда работников торговли состоит в их вкладе:

 в удовлетворение потребностей населения в разнообразных товарах и услугах;

 в качество торговых услуг;

 в уровень культуры обслуживания населения;

 в затраты времени на покупку товаров. [18]

Механизм социально-трудовых отношений в нерыночной и рыночной системах различается. Раньше работодателем выступало только государство, которое распределяло рабочую силу и регулировало заработную плату. В этот период существовал один государственный канал мобилизации ресурсов для социальной сферы. Распределение этих ресурсов осуществлялось на принципах социального обеспечения. В рыночной экономике число субъектов социально-трудовых отношений увеличилось с двух до трех: государство, работодатель и наемный работник. Распределение рабочей силы и установление уровня заработной платы происходит на рынке труда. Основой заработной платы должна стать цена (стоимость) труда (рабочей силы). Главное место занимает договорная (контрактная) форма социально-трудовых отношений. Существует важность осуществления социальных реформ. Необходимо переориентировать систему социальной защиты с оказания помощи на подготовку людей к труду, их вовлечение в производство и на стимулирование последнего. Таким образом, речь идет о создании механизма стимулирования индивидуальных накоплений и о важном элементе механизма стимулирования труда. Одним из основных звеньев эффективного механизма рыночного регулирования заработной платы выступает многоуровневая коллективно-договорная система, позволяющая с достаточной полнотой отразить требования рынка труда к рабочей силе. В этой системе должны быть предусмотрены разграничения круга вопросов в области оплаты труда, решаемых каждым из предусмотренных Законом о коллективных договорах и соглашениях и Законом о профсоюзах, видом соглашений - генеральным, отраслевым, территориальными и коллективным договором предприятия. Очень важно строго соблюдать последовательность заключения соглашений и договоров: генеральное тарифное соглашение должно предшествовать территориальным и отраслевым, а последние должны предшествовать заключению договоров предприятий. Главной целью реформы трудовых отношений является создание в России эффективного цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателя рабочей силой необходимой квалификации, а работника - работой, достойной заработной платой и приемлемыми условиями труда.

Заработная плата конкретных работников формируется при осуществлении торгово-технологического процесса, она выполняется, как правило, после выполнения определенной работы и обуславливается не только ценой труда, но и его качественными характеристиками и результатами. Заработная плата выступает модификацией цены труда (рабочей силы), ее основной формой.

*Две основные концепции определения природы заработной платы.*

1. *Заработная плата* есть цена труда. Ее величина и динамика формируется под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения на рабочую силу.

. *Заработная плата* - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

. В ст. 129 трудового Кодекса РФ дано более конкретное определение понятию «заработная плата». *Заработная плата* - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях (рис. 2)

Рис. 2. Основные функции, возлагаемые на заработную плату

**1.** *Воспроизводственная функция.* Она определяет абсолютный уровень труда, необходимый для удовлетворения основных жизненных потребностей работника и его семьи. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Отправным моментом для выполнения заработной платой ее воспроизводственной функции является становления минимальной заработной платы на объективно необходимом уровне. Он в обычных условиях должен соответствовать стоимости набора товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину и позволяющих обеспечить нормальное воспроизводство физических и умственных способностей работника, обладающего минимально необходимой профессиональной подготовкой, выполняющего простые работы в нормальных для здоровья условиях труда и справляющегося со своими трудовыми обязанностями.

**2.** *Стимулирующая функция.* Ее сущность состоит в установлении количественной зависимости между размерами оплаты и количеством, качеством и результатом труда торговых работников. Реализуется стимулирующая функция.

**3**. *Регулирующая функция.* С одной стороны, являясь одним из важнейших элементов денежных доходов населения, заработная плата существенно влияет на спрос населения, а через него и активно воздействует на объем, структуру и динамику производства и в значительной степени на инвестиционную политику. С другой стороны, выступая как составная часть издержек работодателя на рабочую силу, заработная плата влияет на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда.

**4.** *Социальная функция.* В настоящее время ни одна из указанных функций не выполняется в полном объеме. В современных условиях в России заработная плата как экономическая категория теряет способность обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы и побуждать работников к эффективному труду. Важное значение имеет возвращение заработной платы ее воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей функций и содействие развитию рыночных механизмов регулирования заработной платы.

Первоначальными задачами в сфере заработной платы являются:

 рост реальной заработной платы;

 обеспечение своевременной выплаты текущей заработной платы, погашение накопленной задолжности;

 последовательное повышение минимальных государственных гарантий по оплате труда.

Повышение минимальных государственных гарантий по оплате труда в сочетании с принятыми мерами по реформированию налоговой системы, положительно сказываются на росте заработной платы, увеличению ее тарифной части, сокращению объемов скрытой заработной платы и способствует увеличению налоговой базы и, соответственно, росту поступлений и платежей в государственные внебюджетные фонды, мотивации работодателей к активной работе по повышению эффективности труда. [19]

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развивается сам персонал, который приобретает новые навыки, раскрывает свой талант и способности.

Вознаграждением за труд является заработная плата. Зачастую от ее размера зависит производительность труда работников, а значит и конечный результат деятельности организации. Однако, предприниматель не может установить на предприятии несоизмеримо высокую заработную плату. Поэтому для того, чтобы рассчитать ее оптимальный размер он в процессе своей деятельности применяет специальные показатели, характеризующие эффективность использования труда на предприятии.

**1.2. Показатели по труду и заработной плате, их понятие и экономическая характеристика**

Основными показателями по труду и заработной плате для предприятия торговли являются:

 Численность работников;

 Производительность труда;

 Средняя заработная плата;

 Фонд заработной платы.

В *списочную численность* работников включаются наемные работники, работающие по трудовому договору и выполняющие постоянную, временную или сезонную работу 1 день и более, а также работающие собственники организаций, предприятий, получающие заработную плату в данной организации.

В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Исходя из этого, в списочную численность целыми единицами включаются, в частности, работники:

а) фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;

б) находившиеся в служебных командировках;

в) не явившиеся на работу по болезни;

г) не явившиеся на работу в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей;

д) принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы. К этой группе не относятся отдельные категории работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (подростки до 18 лет; женщины, которым предоставлены дополнительные перерывы в работе для кормления ребенка; инвалиды I и II групп и др.);

е) находящиеся в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством, коллективным договором и трудовым договором;

ж) получившие день отдыха за работу в выходные или праздничные (нерабочие) дни и др.

Не включаются в списочную численность работники:

а) принятые на работу по совместительству из других организаций;

б) выполняющие работу по договорам гражданско-правового характера;

в) собственники данной организации, не получающие заработную плату и др.

**Среднесписочная численность работников** рассчитывается на основании списочной численности (которая приводится на определенную дату) и исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

**Явочная численность** - *это количество работников списочного состава, явившихся на работу.* Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т. д.).

Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме работника на работу, переводе работника на другую работу, предоставлении отпуска работнику, прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (формы №№ Т-1, Т-5, Т-6, Т-8); личная карточка работника (форма № Т-2); табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12); табель учета рабочего времени (форма Т-13); расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49) и другие документы.

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

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

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

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

 проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;

 более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;

 повысить конкурентоспособность предприятия и товаров, обеспечить финансовую устойчивость работы.

Для измерения производительности труда, эффективности использования трудовых ресурсов в торговле используются два основных показателя:

 выработка;

 трудоемкость.

Выработка (В) измеряется средней суммой товарооборота, приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего в единицу времени (день, месяц, квартал, год). Это наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда на торговом предприятии, определяемый по формуле:

 (1)

где *Р* - объем товарооборота, тыс. руб.;  - среднесписочная численность работников, чел.

При расчете выработки на одного работника предприятия розничной торговли должны принимать во внимание оборот розничной торговли, в оптовой - валовой оптовый товарооборот, а если оценивается уровень производительности работников складов, то учитывается складской оборот оптовой торговли.

Наиболее наглядно и объективно характеризует производительность труда показатель выработки в натуральном выражении. Достоинство этого метода заключается в том, что он дает более точный и объективный результат о производительности труда. Недостаток этого метода заключается в том, что он может быть применен только на тех предприятиях, которые реализуют однородные товары.

Измерение производительности труда в розничной торговле в стоимостном выражении связано с тем, что работники магазинов реализуют товары различного ассортимента, неодинаковой трудоемкости и с разным уровнем розничных цен. В этих условиях затруднено использование натуральных показателей производительности труда, хотя в специализированной продовольственной розничной торговле (торговля плодоовощами, хлебом и хлебобулочными изделиями и др.) возможно применение и натуральных измерителей.

Стоимостному методу измерения производительности труда присущ недостаток, заключающийся в том, что показатель среднего оборота на одного работника не отражает изменений в ассортименте реализуемых товаров и в уровне цен на товары. Поэтому для определения реальной динамики производительности труда необходимо в процессе анализа исключить влияние изменений в структуре товарооборота и в уровне цен с помощью индексов трудоемкости и цен.

Исключение при расчетах влияния изменений в структуре товарооборота и в уровне розничных цен на производительность труда позволяет в целом правильно оценить динамику производительности труда и увязать объем товарооборота с численностью торговых работников.

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

Трудоемкость продажи товаров на один рубль товарооборота определяется по формуле:

 (2)

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

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

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

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

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

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

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

 другие признаки.

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

Одним из основных показателей оплаты труда служит *средняя заработная плата*.

*Фонд заработной платы* представляет собой сумму всех расходов предприятия на оплату труда, как в денежной, так и в натуральной формах, независимо от источников финансирования выплат.

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

Фонд заработной платы, используемый в статистике труда, определяется независимо от источников выплаты денежных сумм. И в этом его отличие от «Фонда оплаты труда», в состав которого включаются выплаты работающим на предприятии торговли, возмещаемые издержками обращения и включаемые по статье 2 «Расходы на оплату труда». В состав фонда заработной платы в статистике труда включаются начисленные предприятиями, организациями суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер (приложение 3).

Основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, является *оплата труда за отработанное время*. Она включает:

* заработную плату по тарифным ставкам и окладам;
* заработную плату по сдельным расценкам, в процентах от товарооборота, в долях от прибыли и т.п.;
* премии и вознаграждения;
* стимулирующие надбавки и доплаты (за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде и т.д.);
* компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (за работу в ночное время и т.д.).

*К выплатам за неотработанное время относят*:

- оплату ежегодных и дополнительных отпусков;

* оплату учебных отпусков;
* оплату льготных часов подростков, инвалидов I и II групп;
* оплату за период повышения квалификации, переподготовки или обучения вторым профессиям;
* оплату простоев не по вине работника;
* оплату за время вынужденного прогула и т.д.

В *состав единовременных поощрительных и других выплат* включаются разовые премии независимо от источников выплаты, материальная помощь работникам, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций и т.д.

Относительно небольшой, но самостоятельный элемент общего фонда заработной платы - оплата питания и проживания (имеющая систематический характер). В нем отсутствует непосредственная связь заработной платы с результатами работы, хотя любая администрация предприятия, включая такие выплаты в заработную плату, рассчитывает с их помощью воздействовать на персонал в нужном направлении.

Последним элементом, формирующим фонд заработной платы предприятия, является *оплата труда лиц несписочного состава*.

*К выплатам социального характера относятся* доплаты к пенсиям работающим пенсионерам; единовременные пособия при выходе на пенсию; оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия; возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях; выходное пособие при прекращении трудового договора; компенсация и другие выплаты женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком; оплата стоимости проездных документов к месту работы и обратно; материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение т.д.

По своему экономическому содержанию выплаты социального характера отражают расходы работодателя и, соответственно, доходы наемных работников помимо заработной платы в связи с тем, что последние осуществляют свою трудовую деятельность на данном предприятии.

Не включаются в состав фонда заработной платы и не относятся к выплатам социального характера следующие расходы предприятия:

- единый социальный налог (взнос);

- пособия и другие выплаты за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов, в частности, пособия по временно нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком и др.;

- доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.);

компенсации работникам материальных затрат за использование личных автомобилей в служебных целях;

выплаты неработающим пенсионерам;

командировочные расходы;

представительские расходы;

выплаты по договорам личного, имущественного и иного страхования и т.д.

Фонд заработной платы характеризуется системой следующих показателей:

*. Абсолютная сумма фонда заработной платы.* Отражает объем

всех расходов предприятия торговли на оплату труда как в денежной, так и в неденежной форме, независимо от источников выплат за определенный период. Этот показатель находит применение при оценке общей величины фонда заработной платы в целом по предприятию и по отдельным структурным подразделениям (если имеется информация).

Наряду с абсолютной величиной фонда заработной платы при анализе, планировании, оценке эффективности выплат по заработной плате применяют относительные показатели (уровень и структура фонда заработной платы).

*2. Уровень фонда заработной платы.*  Рассчитывается общий по

предприятию и по отдельным структурным подразделениям. С его помощью расходы по заработной плате соизмеряются с результатами деятельности предприятий. Представляет собой процентное соотношение суммы фонда заработной платы к объему товарооборота и определяется по формуле

УФЗП = (ФЗП/ОРТ)\*100 (3)

где УФЗП  -уровень фонда заработной платы, %; ФЗП - фонд заработной платы, тыс. руб.

Уровень фонда заработной платы является одним из важнейших качественных показателей, характеризующих деятельность предприятия торговли. По этому показателю судят, с одной стороны, о величине фонда за работной платы на единицу товарооборота (на 1 руб., 100 руб. и т. д.), с другой - о доле фонда заработной платы в розничной цене товара. [17]

Таким образом, система показателей по труду и заработной плате включает в себя такие элементы как численность работников, производительность труда, средняя заработная плата, фонд заработной платы. Их расчет необходим предпринимателю для оценки эффективности использования трудовых ресурсов. При их анализе специалисты придерживаются определенной методике, позволяющей объективно оценить состояние кадрового состава и фонда оплаты его труда.

**1.3. Методика анализа показателей по труду и заработной платы**

Составной частью плана хозяйственной деятельности торгового предприятия является план по труду и заработной плате.

Предприятия самостоятельно разрабатывают планы по труду и заработной плате, руководствуясь следующими материалами:

* законодательными актами (Трудовой кодекс РФ, о минимальной заработной плате, и др.);
* инструктивными материалами (Постановление Росстата «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», «Методические рекомендации по учету затрат, включаемых в издержки обращения», и др.);
* результатами анализа показателей по труду за 2-3 предшествующих года;
* данными о планируемых мероприятиях по техническому развитию и организации торгово-технологического процесса;
* о нормативах затрат живого труда;
* балансах рабочего времени одного рабочего;
* плановыми показателями производительности труда;
* информацией о величине в динамике показателей по труду в данной отрасли по региону и стране;
* материалами обследований статистическими органами предприятий торговли по изучаемым процессам.

Целью разработки плана по труду и заработной плате является определение экономически обоснованной потребности торгового предприятия в персонале, обеспечение эффективного его использования в планируемом периоде и определение оптимального размера фонда заработной платы исходя из планируемой результативности хозяйственной деятельности предприятия торговли. В процессе достижения поставленной цели решаются следующие задачи (рис. 3).

Рис. 3. Основные задачи плана по труду и заработной плате предприятия торговли

В плане по труду и заработной плате предусматриваются потребность в кадрах для выполнения намечаемых объемов товарооборота и других видов деятельности, сумма расходов на заработную плату, расчетные задания по производительности труда. [17]

Содержание плана по труду и заработной плате показано в приложении 4.

1. Рассмотрим методику расчета относительных показателей движения кадров торгового предприятия:

В процессе анализа численности торговых работников сначала следует определить *отклонение фактической численности работников по категориям (Ч1) от плановой (или прошлого года) (Ч0)*, изучить причины этого отклонения:

*Чабс =Ч1 -Ч0*. (4)

Важным моментом является также расчет *относительного отклонения численности торговых работников предприятия*. Относительный излишек (недостаток) работников (*Чотн*) показывает отклонение фактической численности работников от плановой (или прошлого года), скорректированной с учетом выполнения плана товарооборота, или изменения этого показателя к базисному периоду в сопоставимых ценах.

Расчет следует производить по формулам:

*Чотн =Ч1 -Ч0**Кв;*

*Чотн =Ч1 -Ч0**Кн.* (5)

где *Чотн* - относительное отклонение численности торговых работников, чел.; *Кв* - коэффициент выполнения плана товарооборота (отношение фактического объема оборота к плановому); *Кн* - коэффициент изменения товарооборота в сопоставимых ценах к базисному периоду (отношение объема оборота отчетного года в сопоставимых ценах к базисному периоду).

*Удельный вес (di) категории работников (Чi)* в общей среднесписочной численности персонала предприятия () определяют по формуле:

. (6)

*Индекс удельного веса категории работающих в общей их численности* рассчитывают по формуле:

 (7)

где *Увi1;Увi0* - удельные веса данной категории работников в отчетном и базисных годах, %.

Структура кадров определяется и анализируется по каждому подразделению, а также может рассматриваться по квалификационному уровню.

Анализ структуры персонала предприятия по профессиональным характеристикам должен позволить оценить выполняемые работы с учетом их сложности и необходимости специального образования для кадров высшего, среднего и низшего уровней. Эти данные наряду с другими помогают установить, соответствует ли квалификация этих работников сложности выполняемой работы, а также выявить наличие более высокой или, наоборот, недостаточной квалификации работников.

Квалификационный уровень работников зависит от их возраста, стажа работы, образования и других факторов. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе работников по возрасту, полу, стажу работы, образованию. Поскольку они происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

Анализ численности работников торговли проводится в тесной взаимосвязи с производительностью труда и изменением объема товарооборота. Если рост численности является следствием увеличения объема товарооборота, сопровождается повышением производительности труда и при этом достигается опережающий рост товарооборота на одного работника по сравнению со средней заработной платой, то такое увеличение численности следует считать экономически оправданным.

*Влияние на численность работников изменения объема товарооборота и выработки определяется с помощью способа цепной подстановки*, введя показатель расчетной численности (*Чр*):

 (8)

где *Р0*-объем товарооборота базисного периода, тыс. руб.; *В0* - выработка на одного работника в базисном году, тыс. руб./ чел.



*Чр-Ч0* - размер влияния изменения объема товарооборота.



*Ч1-Чр* - размер влияния изменения выработки на одного торгового работника.

*Ч1-Ч0*- совокупное влияние изменения объема товарооборота и производительности труда на одного работника. [17]

 *коэффициент общего оборота кадров* (*КООК*) в процентах определяется как отношение суммарного числа вновь принятых (*ЧПР*) и выбывших (*ЧУВ*) за отчетный период к среднесписочной численности работников ()

 (9)

 *коэффициент приема кадров* (*КПК*) в процентах определяется по формуле

 (10)

 *коэффициент выбытия кадров* (*КВК*) в процентах определяется по формуле

 (11)

- *коэффициент постоянства (стабильности) кадров* (*КСК*) в процентах определяется как отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год (*ЧС*) к среднесписочной численности работников за отчетный период

 (12)

Численность работников, состоящих в списочном составе с 1 января по 31 декабря включительно, т. е. проработавших весь год, определяется следующим образом: из численности работников, состоявших в списках на начало года, исключаются выбывшие в течение года по всем причинам, но не исключаются выбывшие из числа принятых в отчетном году, т.к. в списках предприятия на 1 января их не было.

Чем ближе данный показатель к единице, тем выше стабильность кадров. Указанные коэффициенты сравнивают в динамике, а также сопоставляют с другими предприятиями.

 *коэффициент восполнения работников* (*КВР*) в процентах характеризует восполнение работников, выбывших по различным основаниям из организации, вновь принятыми работниками и рассчитывается путем деления численности принятых работников за период на численность работников, выбывших по различным основаниям за этот год:

 (13)

 *коэффициент текучести кадров* (*КТК*) определяется путем деления числа уволенных по субъективным причинам работников (по собственному желанию, инициативе администрации и в связи с окончанием срока контракта) к среднесписочной численности работников за этот же период

 (14)

где *ЧУВ* - численность работников, уволенных по субъективным причинам за определенный промежуток времени, чел.

От движения и стабильности кадрового состава во многом зависит уровень квалификации и опыт персонала, стабильность хозяйственных процессов.

Рассматривая движение рабочей силы, следует иметь в виду, что частая смена работников сдерживает рост производительности труда. Необходимо проанализировать причины текучести кадров (состояние социального обеспечения, нарушения трудовой дисциплины, уход по собственному желанию и др.).

Особое внимание при анализе движения кадров уделяют причинам увольнения работников с предприятия. К основным причинам увольнения относят:

 естественную убыль (вследствие смерти);

 коллективные и индивидуальные увольнения;

 перемену служебного положения (или переводы на другие должности);

 уход на пенсию;

 истечение срока контракта.

. Производительность труда - средняя сумма товарооборота, приходящаяся на одного работника в единицу времени (день, месяц, год).

 (15)

где ПТ - производительность труда торговых работников;

ОРТ - розничный товарооборот;

Чср - среднесписочная численность.

(Характеризует объем оборота розничной торговли в расчете на 1 работника и позволяет судить о производственном потенциале персонала).

. Средняя заработная плата определяется по формуле:

, (16)

где *Зфн* - сума фактически начисленной заработной платы всем работникам предприятия кроме выплат материальной помощи, социального характера и др., тыс. руб.;

 - среднесписочная численность работников, принимаемая для исчисления средней заработной платы и других средних величин, чел.

(Характеризует уровень оплаты труда и динамику ее изменения по периодам времени и в определенной мере - уровень жизни работников).

4. Фонд заработной платы характеризуется системой следующих показателей:

*а) Абсолютная сумма фонда заработной платы.* Отражает объем всех расходов предприятия торговли на оплату труда как в денежной, так и в неденежной форме, независимо от источников выплат за определенный период. Этот показатель находит применение при оценке общей величины фонда заработной платы в целом по предприятию и по отдельным структурным подразделениям (если имеется информация).

Наряду с абсолютной величиной фонда заработной платы при анализе, планировании, оценке эффективности выплат по заработной плате применяют относительные показатели (уровень и структура фонда заработной платы).

*б) Уровень фонда заработной платы.* Рассчитывается общий по предприятию и по отдельным структурным подразделениям. С его помощью расходы по заработной плате соизмеряются с результатами деятельности предприятий. Представляет собой процентное соотношение суммы фонда заработной платы к объему товарооборота и определяется по формуле:

 (17)

где *УФЗП* - уровень фонда заработной платы, %; *ФЗП* - фонд заработной платы, тыс. руб.

Уровень фонда заработной платы является одним из важнейших качественных показателей, характеризующих деятельность предприятия торговли. По этому показателю судят, с одной стороны, о величине фонда заработной платы на единицу товарооборота (на 1 руб., 100 руб. и т.д.), с другой - о доле фонда заработной платы в розничной цене товара.

*в) Структура фонда заработной платы.* Показывает долю отдельных элементов фонда заработной платы в его общей сумме и используется для выявления закономерностей развития отдельных видов выплат по заработной плате и их влияния на формирование общего фонда заработной платы.

Таким образом, изучение теоретических и методических основ труда и заработной платы в торговле позволяет проанализировать показатели по труду и заработной плате предприятия торговли ООО «Бест-К».

**2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ТРУДУ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «Бест-К»**

**2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия торговли ООО «Бест-К»**

Общество с ограниченной ответственностью «Бест-К» действует на основании Устава, Гражданского Кодекса и Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Данное предприятие зарегистрировано 10.05.2002г. Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет, круглую печать, штампы, бланки со своим наименованием и действует на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости, работает по общей системе налогообложения.

Основной целью деятельности ООО «Бест-К» является получение максимальной прибыли посредством удовлетворения материальных и социальных потребностей его участников и населения.

Основными видами деятельности общества являются:

 Осуществление розничной торговли;

 Открытие магазинов, торговых точек;

 Оказание платных услуг

Источником формирования имущества Общества являются:

 Денежные и материальные вклады;

 Доходы, полученные от реализации продукции, работ, услуг, ценных бумаг, а также от других видов хозяйственной деятельности;

Общество обладает правами владения, пользования и распоряжения принадлежащим ему на праве собственности имуществом; вправе размещать облигации и иные ценные эмиссионные бумаги в порядке, установленном законодательством о ценных бумагах.

Общество может размещать облигации на сумму, не превышающую размера его уставного капитала или величины обеспечения, представленного Обществу, в этих целях третьими лицами, после полной оплаты уставного капитала.

При отсутствии обеспечения, представленного Обществу третьими лицами с целью гарантировать выполнение обязательств перед владельцами облигаций, размещение Обществом облигаций возможно не ранее третьего года существования Общества при условии надлежащего утверждения к этому времени двух годовых балансов Общества.

Общество вправе ежегодно принимать решения о распределении чистой прибыли между участниками Общества. Решение о распределении прибыли принимается общим собранием участников Общества.

Часть прибыли, предназначенная для распределения между его участниками, распределяется пропорционально их долям в уставном капитале Общества.

Выплата участникам части прибыли производится не позднее одного месяца с момента принятия общим собранием участников соответствующего решения.

Уставной капитал Общества участники определяют в размере 20000 руб.

Юридический адрес ООО «Бест-К»: 663462, Красноярский край, с. Богучаны. Почтовый адрес: Красноярский край, с. Богучаны, ул. Глинки, дом 35.

Общество находится в здании, располагает сетью магазинов. Режим работы данной сети ежедневно с 8.00 до 00.00 без перерыва на обед.

Благоприятное расположение магазина способствует увеличению количества покупателей. Предприятие имеет удобный подъездной путь, близость центральной дороги и остановки общественного транспорта.

Данное предприятие занимается розничной торговлей продовольственных и непродовольственных товаров.

ООО «Бест-К» присуща линейно-функциональная структура управления - самый распространенный тип в торговых предприятиях. Вышестоящим органом управления Обществом является общее собрание участников Общества, которое руководит деятельностью общества.

|  |
| --- |
| ДИРЕКТОР МАГАЗИНА |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Главный бухгалтер |  | Начальник отдела снабжения |  | Начальник отдела производства |  | Начальник отдела продаж |

|  |
| --- |
| Бухгалтерия |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Материально-расчетная группа |  | Торгово-оперативный персонал |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Склад |  | Вспомогательный персонал |

Рис. 4. Организационная структура ООО «Бест-К»

В непосредственном подчинении у директора находятся главный бухгалтер, начальник отдела снабжения, начальник отдела производства, начальник отдела продаж, которые в свою очередь имеют в подчинении торгово-оперативный персонал.

В подчинении главного бухгалтера находятся: бухгалтерия, склад, материально-расчетная группа. Основной задачей главного бухгалтера является: извлечение наибольшей прибыли для предприятия, сокращение издержек производства, начисление заработной платы работникам.

Среди административно-управленческого персонала на объекте ООО «Бест-К» все работники имеют высшее образование. Это является неотъемлемым условием при приеме на работу, т. к. квалифицированные работники способствуют более продуктивной работе предприятия.

Среди торгово-оперативного персонала в 2008 году 5 человек имели высшее образование, 16 человек - средне-специальное образование. В 2009 году количество работников с высшим образованием осталось без изменения, а количество работников со средне-специальным образованием увеличилось на 1 человека.

Для более полного представления о работе предприятия необходимо изучить основные показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Основные показатели деятельности предприятия представлены в таблице 1.

**Табл. 1 - Анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности торгового предприятия ООО "Бест-К"**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. измер. | Прошлый год | | Отчетный год | Отклонение (+;-) | Темп измен, % |
| А | Б | 1 | | 2 | 3 | 4 |
| 1. Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 20393 | | 23674 | 3281 | 116,1 |
| 2. Торговая площадь | м2 | 232 | | 239 | 7 | 103,0 |
| 3. Оборот розничной торговли на 1 кв.м торговой площади | тыс. руб./м2 | 87,9 | | 99,1 | 11.2 | 112.7 |
| 4. численность работников, всего | чел. | 48 | | 50 | 2 | 104,2 |
| в т.ч. работников ТОП | чел. | 26 | | 27 | 1 | 103,8 |
| 5. Производительность труда одного работника | тыс. руб./чел. | 424,9 | | 473,5 | 48,6 | 111,4 |
| В т.ч. ТОП | тыс. руб./чел. | 784,3 | | 876,8 | 92,5 | 111,8 |
| 6 . Фонд заработной платы | тыс. руб. | 2494 | | 3259 | 765 | 130,7 |
| 7. Уровень фонда заработной платы | % | 12,2 | | 13,8 | 1,6 | - |
| 8. Среднемесячная заработная плата 1 работника | тыс. руб. | 4,3 | | 5,4 | 1,1 | 125,6 |
| 9. Среднегодовая стоимость основных фондов | тыс. руб. | 3430.5 | | 3921.5 | 491 | 114,3 |
| 10. Фондоотдача |  | 5.9 | | 6.04 | 0.14 | 102.4 |
| 11. Фондовооруженность труда одного работника |  | 71.5 | | 78.4 | 6,9 | 109,7 |
| 12. Коэффициент эффективности использования основных фондов |  | 0,7 | | 0,4 | -0,3 | - |
| 13. Среднегодовая стоимость оборотных средств | тыс.руб. | 11049,1 | | 12365,6 | 1316,5 | 111,9 |
| 14. Время обращения оборотных средств | дни | 195 | | 188 | -7 | 96,4 |
| 15. Коэффициент участия оборотных средств в каждом рубле оборота |  | 54,2 | | 52,2 | -2 | 96,3 |
| 16. Коэффициент рентабельности оборотных средств |  | 20,8 | | 13,9 | -6,9 | 66,8 |
| 17. себестоимость проданных товаров, работ, услуг | тыс. руб. | 14787 | | 16129 | 1342 | 109,07 |
| 18. Валовая прибыль |  |  | |  |  |  |
| сумма | тыс. руб. | 5606 | | 7545 | 1939 | 134,6 |
| уровень | % | 27,5 | | 31,9 | 4,4 | - |
| 19. Издержки обращения |  |  | |  |  |  |
| сумма | тыс. руб. | 3178 | | 4955 | 1777 | 155,9 |
| окончание таблицы 1 | | | | | | |
| уровень | % | 15,6 | 20,9 | | 5,3 | - |
| 20. Прибыль (убыток) от продаж |  |  |  | |  |  |
| сумма | тыс. руб. | 2428 | 2590 | | 162 | 106.7 |
| рентабельность продаж | % | 11.9 | 10.9 | | -1 | - |
| 21. Проценты к получению | тыс. руб. | - | - | | - | - |
| 22. Проценты к уплате | тыс. руб. | - | 322 | | 322 | - |
| 23. Доходы от участия в деятельности других организациях | тыс. руб. | 14 | 27 | | 13 | 192,9 |
| 24. Прочие доходы | тыс. руб. | 582 | 532 | | -50 | 91,41 |
| 25. Прочие расходы | тыс. руб. | - | 555 | | 555 | - |
| 26. Прибыль (убыток) до налогообложения | тыс. руб. |  |  | |  |  |
| сумма | тыс. руб. | 3024 | 2272 | | -752 | 75.1 |
| рентабельность предприятия | % | 10,7 | 11,6 | | 0,9 | - |
| 27.Текущий налог на прибыль и иные аналогичные обязательные платежи | тыс. руб. | 726 | 545 | | -135 | 75,1 |
| 28.Отложкнные налоговые активы | тыс. руб. | - | - | | - | - |
| 29. Отложенные налоговые обязательства | тыс. руб. | - | - | | - | - |
| 30. Чистая прибыль, (убыток) отчетного года | тыс. руб. | 2298 | 1727 | | -571.5 | 75.1 |
| 31. рентабельность конечной деятельности | % | 11.3 | 7,3 | | -4 | - |

Проанализировав таблицу 1, можно отметить следующее:

Основным показателем деятельности торгового предприятия, отражающим общую сумму проданных товаров за период, является оборот розничной торговли. За исследуемый период на предприятии ООО «Бест-К» его значение возросло на 3 281 тыс. руб. или на 16,1%. Такое положение дел могло стать следствием, как грамотной ассортиментной политики, маркетинговых решений, увеличения торговой площади на 7 м2, так и роста цен вследствие инфляции. Рост товарооборота всегда оценивается положительно, т.к. он создает предпосылки к снижению уровня расходов и увеличению прибыли.

За два исследуемых года торговая фирма ООО «Бест-К» увеличила свою торговую площадь на 7 м2 за счет дополнительной аренды освободившейся смежной территории. В данном конкретном случае это оценивается положительно, т.к. при увеличении площади для торговли на 3%, оборот на 1 м2 возрос на 12,7% или на 11,2 тыс. руб.

Ключевым показателем, характеризующем рабочую силу на торговом предприятии является среднесписочная численность его работников, которая за анализируемый период увеличилась на два человека, причем на одного из них произошел прирост работников торгово-оперативного персонала. Такой рост вполне закономерен, т.к. при наращивании выручки, увеличивается объем работы и, как следствие, возникает необходимость в привлечении дополнительных кадров.

В отчетном году произошел рост, как производительности труда, так и фонда заработной платы, причем не только по сумме, но и по уровню. Производительность труда одного среднесписочного работника увеличилась на 48,6 тыс. руб. или на 11,4%, а одного работника ТОП - на 11,8%. Такую ситуацию с одной стороны можно охарактеризовать положительно, т.к. рост производительности говорит об увеличении оборота, что и наблюдается, а так же об эффективной кадровой политике на предприятии. Однако, проанализировав фонд заработной платы, который по сумме возрос в отчетном году по сравнению с прошлым на 765 тыс. руб. или на 30,7%, можно сделать вывод об излишнем расходовании средств на заработную плату, которое в свою очередь увеличило расходы и в конечном итоге отрицательно сказалось на прибыли организации.

Причем фонд заработной платы возрос не только по сумме, но и по уровню на 1,6%, увеличивая тем самым уровень издержек обращения. За отчетный период также произошло увеличение средней заработной платы одного работника на 25,6%, что могло послужить одним из предпосылок роста производительности труда, тем более при действующей системе его оплаты.

Одним из основных показателей, отражающих оснащенность предприятия основными средствами является среднегодовая стоимость основных фондов, которая в отчетном году по сравнению с прошлым возросла на 491 тыс. руб. или на 14,3% за счет приобретения нового оборудования. Причем, с одной стороны кажется, что его приобретение дало свой эффект т.к. в динамике возросли такие показатели, как фондоотдача и фондовооруженность (на 0,14 и 6.9 пунктов соответственно). Однако коэффициент эффективности основных фондов претерпел снижение на 0,3. Такое положение дел могло быть следствием недостаточной загрузки имеющихся основных средств вследствие неграмотности персонала, простоев, внепланового ремонта и пр.

Среднегодовая стоимость оборотных средств также значительно возросла, на 11,9% или 1 316,5 тыс.руб. Причем в этом случае оценка использования оборотных средств будет сугубо негативной, т.к. снизился коэффициент их рентабельности на 6.9, что повлекло за собой замедление оборачиваемости на 7 дней и снижение коэффициента участия оборотных средств в обороте на 2 пункта. Всё это могло стать следствием неэффективного распределения ресурсов, переизбытка наличности на расчетном счете и в кассе, накопление и невостребование дебиторской задолженности и т.д.

За анализируемый период увеличился такой показатель, как себестоимость реализованных товаров на 1 599 тыс. руб., или на 11,3%. Его увеличение всегда отрицательно сказывается на прибыли, но всё же оно закономерно и ожидаемо в связи с приростом товарооборота. В данном конкретном случае темп роста товарооборота превышает темп роста себестоимости почти на 5%, из чего можно сделать вывод о планируемом росте прибыли. За исследуемый период валовая прибыль по сумме возросла на 1 939 тыс. руб., а по уровню - на 4,4%, что, безусловно, оценивается положительно.

В связи с ростом оборота розничной торговли, соответственно, должны были возрасти и расходы на продажу, или издержки обращения. За анализируемый период их увеличение составило по сумме 1 777 тыс. руб., а по уровню 5,3%, при темпе роста 55,9%. Такое положение дел крайне негативно сказывается на конечном результате деятельности, т.к. темп роста издержек превысил темп роста оборота почти на 40%. Это могло быть связано с ростом расходов на оплату труда, транспортных расходов (были заключены договора с новыми иногородними поставщиками), увеличением сумм, потраченных на обслуживание основных фондов (в связи с их увеличением) и т.д.

По причине столь стремительного роста издержек обращения, в динамике сократилась рентабельность продаж на 1%, при росте прибыли от продаж в абсолютном выражении на 162 тыс. руб., а в относительном на 6,7%, что значительно ниже прироста оборота и тем более валовой прибыли.

Так же в отчетном году появились такие статьи расходов, как проценты к уплате (322 тыс. руб.) и прочие расходы (555 тыс. руб.), негативно влияющие на результат. Возросли доходы от участия в деятельности других организаций на 13 тыс. руб. т.е. почти в два раза, а вот прочие доходы, наоборот, снизились на 50 тыс. руб. или на 8,6%. Изменение всех этих показателей оказало свое влияние на прибыль до налогообложения. За анализируемый период она хоть и возросла по уровню на 0,9%, но всё же по сумме организация потеряла в отчетном году по сравнению с прошлым 752 тыс. руб.

Снижение прибыли до налогообложения повлекло за собой снижение текущего налога на прибыль на 135 тыс. руб. Вследствие чего в конечном итоге фирма получила чистой прибыли в отчетном году на 571,5 тыс. руб. меньше, чем в прошлом и рентабельность конечной деятельности снизилась на 4%.

Обобщив всё вышесказанное можно отметить, что по отдельным статьям и показателям сотрудники организации сработали неплохо, увеличив эффективность отдельных элементов, однако этого оказалось недостаточно для получения лучшего результата. В работе некоторых отделов (в частности отдела снабжения, т.к. резко возросла себестоимость) были замечены явные промахи, которые в следующем отчетном периоде необходимо немедленно устранить.

Проведем подробный анализ трудовых ресурсов на предприятии.

**2.2 Анализ обеспеченности предприятия торговли трудовыми ресурсами**

Рациональное использование рабочих кадров является непременным условием, обеспечивающим бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов и хозяйственных процессов. Анализ труда и трудовых ресурсов следует начинать с изучения их структуры и укомплектованности предприятия необходимыми кадрами работников соответствующей специальности и квалификации. Проведем подробный анализ обеспеченности предприятия торговли трудовыми ресурсами.

**Табл. 2** - **Анализ численности работников торгового предприятия по категориям работников**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение (+;-) по | |
|  | численность, чел. | уд.вес, % | численность, чел. | уд.вес, % | численности, чел. | уд.весу, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1.Административно-управленческий персонал, всего | 11 | 22,92 | 11 | 22,00 | - | -0,92 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| директор | 1 | 2,08 | 1 | 2,00 | - | -0,08 |
| бухгалтер-экономист | 3 | 6,25 | 3 | 6,00 | - | -0,25 |
| товаровед | 3 | 6,25 | 3 | 6,00 | - | -0,25 |
| специалисты по хоз.вопросам | 4 | 8,33 | 4 | 8,00 |  | -0,33 |
| 2. Торгово-оперативный персонал, всего | 26 | 54,17 | 27 | 54,00 | 1,00 | -0,17 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| старшие продавцы | 8 | 16,67 | 8 | 16,00 | - | -0,67 |
| продавцы-кассиры | 10 | 20,83 | 11 | 22,00 | 1,00 | 1,17 |
| и т.д. | 8 | 16,67 | 8 | 16,00 | - | -0,67 |
| 3. Вспомогательный персонал, всего | 11 | 22,92 | 12 | 24,00 | 1,00 | 1,08 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| грузчики | 4 | 8,33 | 5 | 10,00 | 1,00 | 1,67 |
| охранники | 4 | 8,33 | 4 | 8,00 | - | -0,33 |
| уборщики | 3 | 6,25 | 3 | 6,00 | - | -0,25 |
| Всего работников: | 48 | 100,00 | 50 | 100,00 | 2,00 | - |

Как показывают данные таблицы 2 фактическая численность работников в отчетном году увеличилась на 2 человека. Увеличение произошло в торгово-оперативном персонале и вспомогательном персонале.

*В связи с этим:*

Численность торгово-оперативного персонала увеличилась на 1 человека, а удельный вес торгово-оперативного персонала в общей численности работников понизился на 0,17%.

Удельный вес административно - управленческого персонала понизился на 0,92%

Численность вспомогательного персонала увеличилась на 1 человека, и удельный вес вспомогательного персонала повысился на 1,08%.

В административно-управленческом персонале изменений в численности нет.

Проанализируем квалификационный уровень торгово-оперативного персонала (табл.3).

**Табл. 3** - **Анализ квалификационного уровня торгово-оперативных работников предприятия ООО «Бест-К» в анализируемом периоде**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав персонала по квалификационному уровню | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение по (+;-) | |
|  | численность, чел. | уд.вес, % | численность, чел. | уд.вес, % | численности, чел. | уд.весу, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Численность торгово-оперативного персонала, всего | 26,00 | 54,17 | 27,00 | 54,00 | 1,00 | -0,17 |
| в том числе: |  | | | | | |
| продавец I категории | 8,00 | 30,77 | 8,00 | 29,63 | - | -1,14 |
| продавец II категории | 10,00 | 38,46 | 11,00 | 40,74 | 1,00 | 2,28 |
| и т.д. | 8,00 | 30,77 | 8,00 | 29,63 | - | -1,14 |

По данным табл.3 можно сделать следующие выводы: численность ТОП возросла на 1 человека, удельный вес снизился на 0,17%:

по продавцам I категории увеличения не произошло, а удельный вес понизился на 1,14%;

по продавцам II категории произошло увеличение численности на одного человека, удельный вес возрос на 2,28%;

по другим категориям увеличения не было, удельный вес снизился на 1,14%.

**Табл. 4 -** **Анализ состава работников торгового предприятия по уровню образования в отчетном периоде**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | 2008 год | | 2009 год | | Отклонение по (+;-) | |
|  | числ.,чел. | уд.вес,% | числ.,чел. | уд.вес,% | числ.,чел. | уд.весу,% |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| **Численность работников, всего** | 48 | 100,00 | 50 | 100,00 | 2 | - |
| *с высшим образованием, из них:* | 16 | 33,33 | 16 | 32,00 | - | -1,33 |
| директор | 1 | 6,25 | 1 | 6,25 | - | - |
| бухгалтер | 2 | 12,50 | 2 | 12,50 | - | - |
| экономист | 1 | 6,25 | 1 | 6,25 | - | - |
| и т.д. | 12 | 75,00 | 12 | 75,00 | - | - |
| *со средне-специальным образованием, из них:* | 21 | 43,75 | 23 | 46,00 | 2 | 2,25 |
| старший продавец | 3 | 14,29 | 3 | 13,04 | - | -1,24 |
| продавец-кассир | 8 | 38,10 | 9 | 39,13 | - | 1,04 |
| и т.д. | 10 | 47,62 | 11 | 47,83 | - | 0,21 |
| *со средним образованием, из них:* | 11 | 22,92 | 11 | 22,00 | - | -0,92 |
| продавец-кассир | 2 | 18,18 | 2 | 18,18 | - | - |
| уборщица | 3 | 27,27 | 3 | 27,27 | - | - |
| охранник | 1 | 9,09 | 1 | 9,09 | - | - |
| грузчик | 2 | 18,18 | 2 | 18,18 | - | - |
| и т.д. | 3 | 27,27 | 3 | 27,27 | - | - |

Проанализировав полученные данные можно заметить, что количество работников на предприятии со средне-специальным образованием в отчетном году увеличилось на 2 человека. В отчетном году осталось неизменным количество работников с высшим образованием. Однако их удельный вес снизился на 1,33%.

Произошло увеличение работников со средне-специальным образованием. Это связано с тем, что были приняты на работу 1 продавец, имеющий средне-специальное образование и 1 грузчик со средне-специальным образованием. Их удельный вес в отчетном году составил 46,00%, что больше данного показателя в прошлом году на 2,25%.

Количество работников, имеющих среднее образование не изменилось, однако удельный вес понизился на 0,92%

В целом, проанализировав работников по уровню образования, можно сказать, что на предприятии ООО «Бест-К» весь административно-управленческий персонал имеют высшее образование, основная часть персонала имеет средне-специальное образование. Все это позволяет достаточно эффективно вести хозяйственную деятельность и является положительной чертой данного предприятия.

Проведем анализ половозрастного состава работников предприятия в таблицах 5 и 6.

**Табл. 5** - **Анализ состава работников торгового предприятия по полу в отчетном году**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Пол работников | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение по (+;-) | |
|  | числ., чел. | уд.вес, % | числ., чел. | уд.вес, % | числ., чел. | уд.весу, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Численность работников, всего | 48 | 100,00 | 50 | 100,00 | 2 | - |
| в т.ч. |  |  |  |  |  |  |
| женщины | 30 | 62,50 | 31 | 62,00 | 1 | -0,50 |
| мужчины | 18 | 37,50 | 19 | 38,00 | 1 | 0,50 |

Проанализировав состав работников торгового предприятия по полу в отчетном году можно заметить, что общая численность работников увеличилась на 2 человека. Значительно большую часть персонала составляют женщины, в отчетном году их численность составила 31 человек, а удельный вес снизился на 0,50%. Доля мужчин также значительна - 38%

**Табл. 6** - **Анализ состава работников предприятия ООО «Бест-К»**

**по возрасту в отчетном периоде**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст работников | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение по (+;) | |
|  | числ.,чел. | уд.вес,% | числ.,чел. | уд.вес,% | числ.,чел. | уд.весу,% |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Численность работников, всего: | 48 | 100,00 | 50 | 100,00 | 2 | - |
| в т.ч. |  |  |  |  |  |  |
| до 18 лет | - | - | - | - | - | - |
| от 18 до 30 | 36 | 75,00 | 38 | 76,00 | 2 | 1,00 |
| от 30 до 55 | 10 | 20,83 | 10 | 20,00 | - | -0,83 |
| и т.д. | 2 | 4,17 | 2 | 4,00 | - | -0,17 |

Как показывают данные таблицы 6 общая численность работников возросла на 2 человека. В ООО «Бест-К» преобладают работники в возрасте от 18 до 30 лет. Доля данной категории возросла с 75% до 76%. В целом персонал предприятия достаточно молодой.

Движение рабочей силы на предприятии, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, поскольку уровень стабильности кадров - один из факторов, оказывающих влияние на производительность труда и эффективность производства.

**Табл. 7** - **Анализ движения кадров торгового предприятия**

**ООО «Бест-К»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 г. | 2009 г. | Отклонение (+;-) | Темп изменения, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| *1. Состояло работников по списку на начало года* | 48 | 48 | - | - |
| *2. Принято работников* | 5 | 6 | +1 | 120 |
| *3. Уволено работников, всего* | 5 | 4 | -1 | 80 |
| 3.1. по собственному желанию | 2 | 3 | +1 | 150 |
| 3.2. за нарушение трудовой дисциплины | 3 | 1 | -2 | 33,3 |
| 3.3. по другим причинам | - | - | - | - |
| *4. Состояло по списку на конец года* | 48 | 50 | +2 | 104,2 |
| *5.Среднесписочная численность работников* | 48 | 50 | +2 | 104,2 |
| **6. Коэффициент оборота по приему** | 10,4 | 12,0 | +1,6 | 115,4 |
| **7. Коэффициент оборота по выбытию** | 10,4 | 8,0 | -2,4 | 76,9 |
| **8.Коэффициент текучести** | 10,4 | 8,0 | -2,4 | 76,9 |
| **9. Коэффициент общего оборота кадров** | 20,8 | 20,0 | -0,8 | 96,2 |

Показателем движения кадров торгового предприятия является количество принятых и уволенных работников за отчетный период. Интенсивность оборота характеризуется коэффициентом оборота по приему: Коб.= Чпр. / Ч (отношение числа принятых работников за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период).

И коэффициентом оборота по выбытию: Коб. = Чвыб. / Ч (отношение числа выбывших работников за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период).

Как видно из таблицы 7 в 2008 году было принято 5 работников и уволено 5 работников, поэтому коэффициент оборота по выбытию и коэффициент оборота по приему равен и составил 10,4. Численность работников менялась в 2009 году. Было принято 6 человека и уволено 4 человека. Коэффициент оборота по приему составил 12,0, что больше данного показателя прошлого года на 1,6. А коэффициент оборота по выбытию составил 8,0, что меньше прошлого года на 2,4.

Коэффициент текучести отчетного года снизился на 2,4 ед. что оценивается положительно. Коэффициент общего оборота кадров в прошлом году составил 20,8, а в отчетном - 20,0, что меньше на 0,8.

В целом можно сделать вывод об эффективной кадровой политике, проводимой на предприятии ООО «Бест-К» и работники заинтересованы в работе на данном предприятии.

Для того чтобы оценить производительность труда и эффективность использования кадров проведем анализ этих показателей (п. 2.3).

**2.3. Анализ производительности труда и эффективности использования персонала предприятия**

Производительность труда - наиболее важный показатель всей системы трудовых показателей на торговом предприятии. Поэтому в аналитической работе данному показателю уделяется особое внимание. К числу основных задач анализа производительности труда относятся:

 установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;

 оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его структурным подразделениям;

 разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности;

 выбор оптимального задания по росту производительности труда на плановый период.

В процессе анализа устанавливают:

 темпы роста производительности труда;

 степень выполнения задания по росту производительности труда;

 степень воздействия на производительность труда различных факторов;

 влияние производительности труда на объем товарооборота.

Информационной базой для анализа служат данные годового и периодических отчетов по труду (статистическая, бухгалтерская отчетность, данные отдела кадров, акты ревизий и проверок).

Анализ трудовых показателей включает в себя исследование численности работающих, оценку их производительности и оплаты труда.

Целью анализа показателей по труду и заработной плате являются изучение и оценка эффективности использования труда персонала и затрат на оплату труда.

Важнейшим показателем, характеризующим состояние кадров (персонала) торгового предприятия, является численность работников.

При анализе производительности труда определяют влияние на производительность труда ряда факторов:

· Влияние выработки продавцов;

· Влияние доли численности продавцов в численности работников торгово-оперативного персонала;

· Влияние доли численности торгово-оперативного персонала в общей численности работников

**Табл. 8** **- Исходные данные для факторного анализа производительности труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Показатели* | *Единица измерения* | *Прошлый год* | *Отчетный год* | *Отклонение от прошлого года (+;-)* |
| А | Б | 1 | 2 | 3 |
| Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 20393 | 23674 | +3281 |
| Среднесписочная численность работников, всего | чел. | 48 | 50 | +2 |
| в том числе численность ТОП | чел. | 26 | 27 | +4 |
| Удельный вес ТОП в общей численности работников (*УДТОП*) | % | 54,17 | 54,00 | -0,17 |
| Число отработанных одним работником ТОП дней за год (*Д*) | дни | 190 | 193 | +3 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (*П*) | часы | 8 | 8 | - |
| Общее количество отработанного времени: |  |  |  |  |
| - всеми работниками ТОП за год | тыс. час | 39,5 | 41,7 | +2,2 |
| - одним работником ТОП | чел.-часы | 1520 | 1544 | +24 |
| Среднегодовая выработка: |  |  |  |  |
| - одного работающего (*Вр*) | тыс. руб. | 428,16 | 475,24 | +47,08 |
| - одного работника ТОП (*В*) | тыс. руб. | 784,35 | 876,81 | +89,68 |
| Среднедневная выработка одного работника ТОП | тыс. руб. | 4,16 | 4,56 | +0,4 |
| Среднечасовая выработка одного работника ТОП (*ЧВ*) | тыс. руб. | 0,52 | 0,57 | +0,05 |

Расчет влияния факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. На основании данных табл. 8 сделаем этот расчет, используя способ абсолютных разниц.

Из данных табл. 8 видно, что среднегодовая выработка одного торгового работника увеличилась на 48,64 тыс. руб., или на 11,4 %, в т.ч. за счет изменения:

а) удельного веса ТОП (торгово-оперативного персонала) в общей численности персонала предприятия



б) количества отработанных дней одним работником торгово-оперативного персонала за год



в) продолжительности рабочего дня



г) среднечасовой выработки торгово-оперативного персонала



Совокупное влияние факторов составляет 47,09 (-1,34+6,74+41,69) тыс. руб.

Сумма отклонений 47,09 тыс. руб. с точностью до округлений равна абсолютному изменению среднегодовой выработки одного торгового работника 47,08 тыс. руб., приведенному в табл. 8, что подтверждает правильность расчетов.

Аналогичным образом анализируется изменение *среднегодовой выработки торгово-оперативного персонала* (*В*), которая зависит от количества отработанных дней одним работником ТОП за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:









Совокупное влияние факторов составляет 89,68 тыс. руб. (12,48 + 77,2).

Суммарное отклонение равно абсолютному изменению среднегодовой выработки одного работника торгово-оперативного персонала 89,68 тыс. руб. (см. табл. 8), что подтверждает верность расчетов.

Наиболее важными факторами, влияющими на производительность труда, являются объем товарооборота и изменения в структуре персонала.

*Влияние изменения состава работников на производительность труда* определяют с помощью формулы:

 (18)

Для этого формулу (18) приводят к следующему виду



где *Ч* - численность продавцов, чел.; Ч - численность оперативных работников, чел.;  - среднесписочная численность всех работающих, чел.

Формулу (18) используют для того, чтобы определить, какую роль сыграло изменение производительности труда продавцов и изменение структуры персонала в росте общей производительности среднесписочного работника.

Располагая данными об удельном весе продавцов в общей численности оперативных работников, об удельном весе оперативных работников в общей численности всех работающих, можно определить *влияние на уровень производительности труда изменения состава торговых работников*.

Расчет выполним на примере исходных данных, приведенных в табл. 9.

Из данных табл. 9 следует, что производительность труда одного работника возросла на 48,6 тыс. руб. (на 11,4 %), а выработка на одного оперативного работника возросла на 92,5 тыс. руб. (или на 11,8 %). За счет чего это произошло, выявим, выполнив следующие расчеты:

1. 

. 

. 

. 

Совокупное влияние с точностью до округлений равно абсолютному изменению производительности труда по табл. 8 (473,48 - 424,85) = +47,08 (тыс. руб.), что подтверждает верность расчетов.

**Табл. 9** - **Анализ динамики производительности труда торгового предприятия ООО «Бест-К»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав работников предприятия | Прошлый 2008 год | | Фактически за отчетный 2009 год | | | Отклонение (+-) от прошлого года тыс.руб. | | Темп изменения, % | |
|  | численность, чел. | Производительность труда, тыс. руб./чел | численность, чел. | Производительность труда тыс.руб. | | в действую­щих ценах | в сопоста­вимых ценах | в действующих ценах | в сопоста­вимых ценах |
|  |  |  |  | в действу­ющих ценах | в сопоста­вимых ценах |  |  |  |  |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Всего торговых работников | 48 | 424,9 | 50 | 473,5 | 446,1 | 48,6 | 21,2 | 111,4 | 105 |
| из них ТОП | 26 | 784,3 | 27 | 876,8 | 823,5 | 92,5 | 39,2 | 111,8 | 105 |
| удельный вес ТОП в общей численности работников % | 54,2 | - | 54 | - | - | - | - | - | - |
| в т.ч. численность продавцов | 24 | 849,7 | 25 | 947 | 892,2 | 97,3 | 42,5 | 111,5 | 105 |
| удельный вес продавцов в численности работников ТОП % | 92,3 | - | 92,6 | - | - | - | - | - | - |
| товарооборот, к которому исчислена производительность труда, тыс. руб. | 20393 | - | - | 23674 | 21412,6 | 3281 | 1019,6 | 116,1 | 105 |

**Табл. 10** - **Анализ эффективности труда работников**

**торгового предприятия** **в отчетном году**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.имер. | Прошлый год | Отчетный год | | Отклонение (+;-) | |
|  |  |  | в действ. ценах | в сопостав. ценах | в действ. ценах | в сопостав. ценах |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Оборот розничной торговли | тыс.руб. | 20393,00 | 23674,00 | 22397,35 | 3281,00 | 2004,35 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Среднесписочная численность работников, всего | чел. | 48,00 | 50,00 | 50,00 | 2,00 | 2,00 |
| Среднесписочная численность ТОП | чел. | 26,00 | 27,00 | 27,00 | 1,00 | 1,00 |
| Прибыль (убыток) от продажи товаров | тыс.руб. | 2428,00 | 2590,00 | 2450,33 | 162,00 | 22,33 |
| Прибыль (убыток) до налогообложения | тыс.руб. | 3024,00 | 2272,00 | 2149,48 | -752,00 | -874,52 |
| Чистая прибыль предприятия | тыс.руб. | 2298,00 | 1727,00 | 1633,87 | -571,00 | -664,13 |
| Производительность труда | тыс.руб./чел. | 424,90 | 473,50 | 447,95 | 48,60 | 23,05 |
| Производительность труда ТОП | тыс.руб./чел. | 784,30 | 876,80 | 829,53 | 92,50 | 45,23 |
| Прибыль, заработанная одним работником: | тыс.руб./чел. | - | - | - | - | - |
| Ппр/Чтоп |  | 93,38 | 95,93 | 90,75 | 2,54 | -2,63 |
| Пдо н/о /Чср |  | 63,00 | 45,44 | 42,99 | -17,56 | -20,01 |
| ЧП/Чср |  | 47,88 | 34,54 | 32,68 | -13,34 | -15,20 |

Проведя анализ эффективности труда работников торгового предприятия можно сделать следующие выводы: оборот розничной торговли в сопоставимых ценах возрос в отчетном году на 2004,35 тыс.руб.; прибыль от продажи товаров увеличилась на 22,33 тыс.руб.; прибыль до налообложения снизилась на 874,52 тыс.руб.; чистая прибыль предприятия в сопоставимых ценах уменьшилась на 664,13 тыс.руб.; производительность труда увеличилась на 23,05 тыс.руб., в том числе производительность труда ТОП - на 45,23 тыс.руб. Данная динамика оценивается положительно, однако прибыль, заработанная одним работником по всем показателям в сопоставимых ценах в свою очередь снизилась, что говорит о неэффективной работе персонала фирмы.

Проведем анализ эффективного использования кадров предприятия.

**Табл. 11** - **Анализ эффективности использования персонала на торговом предприятии ООО «Бест-К»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Методика расчета | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение (+;-) | Темп изменения % |
| 1.Производительность труда, тыс. руб./чел. | 424,9473,548,6111,4 |  |  |  |  |
| 2. Уровень затрат труда на единицу товарооборота, чел./тыс. руб. | 0,230,21-0,02- |  |  |  |  |
| 3. Сумма чистой прибыли на 1 работника (коэффициент эффективности использования рабочей силы), тыс.руб./чел | 47,8834,54-13,3472,14 |  |  |  |  |
| 4. Интегральный показатель эффективности использования труда | 142,63127,88-14,7589,66 |  |  |  |  |
| 5. Уровень расходов на оплату труда, % | 12,213,81,6- |  |  |  |  |
| 6. Фонд заработной платы на 1 среднесписочного работника, тыс.руб./чел. | =51,9565,1813,23125,47 |  |  |  |  |

7. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы 

,89

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| - |  |  |  |  |
| 8. Текучесть персонала, % | Ктек.перс.=10,48,0-2,476,9 |  |  |  |  |

Из табл.11 видно, что производительность труда в отчетном году увеличилась на 48,6 тыс.руб. или на 11,4%. Уровень затрат труда на единицу товарооборота снижается на 0,02%. Коэффициент эффективности использования рабочей силы снизился на 13,34 тыс.руб. или на 27,86%, это оценивается отрицательно. Интегральный показатель эффективности использования труда является обобщающим показателем, на данном предприятии он снизился на 14,75 тыс.руб. или на 10,34%, это говорит о неэффективном использовании рабочей силы предприятия. Уровень расходов на оплату труда растет (на 1,6%), что также оценивается негативно для данной фирмы. Фонд заработной платы на 1 среднесписочного работника увеличился на 13,23 тыс.руб.или на 25,47%, а темп роста среднесписочной численности работников прирос на 4,2% - такое положение дел свидетельствует о неэффективном использовании средств предприятия. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы меньше единицы (0,89), а значит, темп роста средней заработной платы опережает темп роста производительности труда, что также говорит о неэффективности расходования средств на оплату труда. Текучесть персонала снизилась на 2,4%, что оценивается положительно.

В третьей главе курсовой работы проведем анализ использования заработной платы работников торгового предприятия, оценим влияние факторов на ее величину и разработаем мероприятия по дальнейшему улучшению показателей по труду и заработной платы.

**3. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ, ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЕЕ ВЕЛИЧИНУ**

**.1 Анализ динамики, состава и структуры фонда заработной платы. Изучение действующих систем оплаты труда на предприятии ООО «Бест-К**

Основными задачами анализа фонда заработной платы являются:

 изучение состава, структуры и динамики фонда заработной платы;

 выявление изменений показателей, произошедших за отчетный период;

 выявление причин, вызвавших отклонение фактических показателей от плановых и прошлого года;

 выявление факторов, оказавших влияние на фонд заработной платы;

 расчет размеров влияния каждого из факторов;

 оценка эффективности использования фонда заработной платы.

Источниками исходной информации для анализа фонда заработной платы являются:

 данные бухгалтерского и оперативного учета;

 данные статистической отчетности;

 штатное расписание торгового предприятия;

 табели учета рабочего времени;

 тарифная сетка, нормы выработки и пр.

Расходы на оплату труда занимают в общей величине издержек обращения значительный удельный вес, в связи с этим повышается и значение их анализа.

Для анализа фонда заработной платы используют данные табл. 12.

**Табл. 12** - **Анализ состава и структуры фонда заработной платы**

**работников предприятия ООО «Бест-К»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Составляющие документы | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение по | | Темп роста, % |
|  | сумма, тыс.руб. | уд. вес % | сумма, тыс.руб. | уд. вес % | сумме, тыс.руб. | уд. весу % |  |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Фонд заработной платы, всего | 2494 | 100,0 | 3259 | 100,0 | 765 | - | 130,7 |
| В том числе: |  | | | | | | |
| -выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам | 1351 | 54,2 | 1776 | 54,5 | 425 | 0,3 | 131,4 |
| - премии и вознаграждения | - | - | - | - | - | - | - |
| - выплаты стимулирующего характера | - | - | - | - | - | - | - |
| - выплаты компенсирующего характера | 221 | 9 | 285 | 8,8 | 64 | -0,2 | 129,0 |
| - выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам | 676 | 27,1 | 888 | 27,2 | 212 | 0,1 | 131,4 |
| - выплаты за неотработанное время | 246 | 9,7 | 310 | 9,5 | 64 | -0,2 | 126,0 |
| - прочие выплаты | - | - | - | - | - | - | - |

Как показывают данные таблицы, состав и структура фонда заработной платы на предприятии ООО «Бест-К» состоит из выплат по тарифным ставкам и окладам, выплат компенсирующего характера, выплат по районным коэффициентам и процентным надбавкам и выплат за неотработанное время.

В отчетном году произошло увеличение уровня фонда заработной платы, тем самым структура выплат, входящих в состав заработной платы так же изменилась. Таким образом, проанализировав состав заработной платы можно увидеть, что самый высокий удельный вес приходится на выплаты по тарифным ставкам и окладам (54,5 %), а самый низкий - выплаты компенсирующего характера (8,8 %).

**Табл. 13** - **Анализ динамики показателей по труду и заработной плате по торговому предприятию ООО «Бест-К»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | Фактически за прошлый год 2008 | Фактически за отчетный год 2009 | Отклонение (+;-) от прошлого года | Темпы изменения, % |
| А | Б | 1 | 2 | 5 | 7 |
| 1. Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 20393 | 23674 | +3281 | 116,1 |
| 2. Численность работников | чел. | 48 | 50 | +2 | 104,2 |
| В т.ч. работников ТОП | чел. | 26 | 27 | +1 | 103,8 |
| 3. Производительность труда общая | тыс. руб. чел. | 424,9 | 473,5 | 48,6 | 111,4 |
| В т.ч. работников ТОП | тыс.руб.чел. | 784,3 | 876,8 | 92,5 | 111,8 |
| 4. Фонд заработной платы |  | - | - | - | - |
| • сумма | тыс. руб. | 2491,2 | 3260 | 768,8 | 130,8 |
| • в % к товарообороту | % | 12,22 | 13,77 | 1,55 | - |
| 5. Среднегодовая заработная плата одного работника | тыс. руб. | 52 | 65,2 | 13,3 | 125,4 |
| Коэффициент соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда |  |  |  |  | 1,13 |

В отчетном году наблюдался увеличение всех показателей по труду. Оптимальным соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда является тогда, когда на каждый процент прироста производительности труда приходится 0,6 - 0,8 % темпов прироста средней заработной платы.

Как видно из таблицы 13, коэффициент соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда на предприятии составляет 1,13. Это с отрицательной стороны характеризует динамику показателей по труду и заработной плате.

На анализируемой фирме ООО «Бест-К» действует простая повременная система оплаты труда.

***Повременная*** - система оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда. При ***простой повременной форме*** заработной платы оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

**3.2. Анализ средней заработной платы. Факторный анализ фонда заработной платы**

При анализе средней заработной платы следует определить ее изменения по сравнению с планом и уровнем предшествующего периода, выявить причины отклонений, дать оценку фактором, влияющим на эти изменения.

В таблице 13 средняя заработная плата возросла по сравнению с предшествующим периодом на 13,3 тыс. руб. или 25,6 % при росте производительности труда на 11,4 %.

Между основными показателями по труду в сопоставимых ценах (производительность труда и средняя заработная плата) должно выдерживаться определенное динамическое соотношение. Оно состоит в том, что по темпам роста первой из указанных параметров должен опережать второй не менее чем на 25 %.

С этой целью рассчитывают коэффициент опережения (*Коп*) в виде отношения темпа роста производительности труда (*ТРв*) к темпу роста средней заработной платы () в сопоставимых ценах или в виде отношения индекса производительности труда к индексу средней заработной платы ()

 (13)

Практическое достижение опережения темпов роста выработки над средней заработной платой является необходимым условием получения прибыли и достижения рентабельной работы. При выполнении данного принципа предприятие будет иметь относительную экономию фонда заработной и соответственно рост прибыли.

Для торгового предприятия ООО «Бест-К» значение коэффициента опережения выразится величиной:



Это означает, что на предприятии не выдерживается соотношение между динамиками анализируемых показателей: средняя заработная плата опережает рост производительности труда, что можно отнести к разряду экономических диспропорций, сложившихся на торговом предприятии ООО «Бест-К».

Размер экономии или перерасхода фонда заработной платы (*ФЗПоп*) можно определить при помощи следующей формулы

. (14)

Для анализируемого предприятия сумма перерасхода фонда заработной платы из-за несоблюдения пропорций развития между производительностью труда и средней заработной платы составляет:

 (тыс. руб.)

В условиях инфляции при анализе динамики средней заработной платы и производительности труда рекомендуется учитывать изменения цен на потребительские товары и услуги (*Yц = 1,057*). Скорректированный индекс средней заработной платы в данном случае будет иметь вид:

 (15)

Для данного торгового предприятия расчет такой:



Скорректированный индекс отражает реальную динамику средней заработной платы на предприятии: за используемый период она увеличилась на 18,8% с учетом среднего роста цен на товары (продовольственные).

Скорректированный индекс производительности труда будет иметь вид:

 (16)

Тогда на примере данной фирмы скорректированный индекс производительности труда будет равен:



Скорректированный индекс отражает реальную динамику производительности труда на предприятии: за исследуемый периода она увеличилась на 5,4% с учетом среднего роста цен на товары и услуги.

*Факторный анализ фонда заработной платы*

На динамику фонда заработной платы влияют различные факторы, которые представлены в таблице 14.

**Табл. 14** - **Расчет влияния факторов на изменение размера фонда заработной платы торгового предприятия в отчетном году**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы | Влияние на динамику фонда заработной платы | |
|  | расчет | размер влияния |
| А | 1 | 2 |
| Изменение среднесписочной численности работников | ΔФЗП (ΔЧ)=(Ч1-Ч0)\*З/П0= (50-48)\*52 | 104 |
| Изменение среднегодового размера заработной платы одного работника | ΔФЗП (ΔЗ/П)=(З/П1-З/П0)\*Ч1= (65,2-52)\*50 | 661 |
| *Итого влияния* |  | 765 |
| Изменение оборота розничной торговли | ΔФЗП (ΔОРТ)=2897,26 - 2495,73 | 401,53 |
| Изменение производительности труда | ΔФЗП (ΔПТ)=2599,89 - 2897,26 | -297,37 |
| Изменение среднегодовой заработной платы одного работника | ΔФЗП (ΔЗ/П)=3259,86 - 2599,89 | 659,97 |
| *Итого влияния* |  | 765 |

При проведении факторного анализа фонда заработной платы, используя метод разниц, следует отметить что, на увеличение фонда заработной платы на 765 тыс. руб. оказало влияние изменение среднегодового размера заработной платы.

При проведении же факторного анализа фонда заработной платы, используя метод цепных подстановок, следует отметить, что, экономия фонда заработной платы на 297,37 тыс. руб. происходит только за счёт интенсификации производительности труда. Увеличение же данного параметра происходит за счёт роста оборота розничной торговли, а также за счёт роста средней заработной платы.

**3.4. Разработка мероприятий по дальнейшему улучшению показателей по труду и заработной платы**

Анализ показателей по труду и заработной плате позволяет выявить основные достоинства и недостатки использования труда работников ООО «Бест-К», необходимые для разработки мероприятий по улучшению показателей по труду и заработной плате.

Негативными моментами использования труда работников предприятия является:

- Коэффициент соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда в ООО «Бест-К» составляет 1,13, это с отрицательной стороны характеризует динамику показателей по труду торгового предприятия.

Таким образом, разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, должна в первую очередь быть направлена на изменение системы материального поощрения работников и активизировать выявленные резервов производительности труда.

Поэтому необходимо провести изменение, касающееся именно оплаты труда, которая включала бы в себя следующие условия:

ввести выплаты стимулирующего характера. Так например, для торгово-оперативного персонала необходимо ввести доплату за профессиональное мастерство. При размере данной выплаты необходимо учитывать профессиональный стаж, а также наличие или отсутствие нареканий со стороны покупателей.

Для отдельных категорий работников разработать критерии премирования, например для зам.директора по снабжению: качество товаров, ускорение оборачиваемости товаров, состояние товарных запасов. Для главного бухгалтера - своевременное оформление документов, качественное отражение состояния материальных ценностей.

Внедрение новой системы оплаты труда для персонала должно включать следующие условия:

- размер заработков каждого работника должен определяться прежде всего личным трудовым вкладом в результаты коллективного труда (сейчас на размер зарплаты конечный результат влияет сильнее, чем собственный трудовой вклад работника);

- усиление дифференциации в оплате труда.

В данном случае, принимая во внимание особенности деятельности ООО «Бест-К», наиболее оптимальным вариантом системы оплаты труда, отвечающей вышеперечисленным условиям и способствующей более эффективному достижению цели организации будет являться сдельно-премиальная система оплаты труда.

По-моему мнению, данную форму заработной платы целесообразно было бы внедрить для работников, непосредственно связанных с реализацией товаров, т.е для торгово-оперативного персонала, что должно значительно увеличить объем оборота розничной торговли приведет к росту производительности труда. Сущность данной формы оплаты труда заключается в следующем:

- вместо существующей в настоящее время повременной системы оплаты, менеджеры по продажам будут получать 0,8% от общего объема товарооборота. Практика показывает, что на тех предприятиях, где руководство перешло на применение данной системы оплаты труда производительность труда значительно выросла, т.к. ее применение подразумевает дифференциацию размеров заработной платы в зависимости от количества выполненных работ и, следовательно, работники будут ощущать тесную связь между конечным результатом своей деятельности и своим заработком, что является большим стимулом для повышения эффективности труда. Таким образом, сдельно-премиальная система оплаты по результату будет обеспечивать четкую мотивацию, т.к. увеличится материальная заинтересованность основного персонала, главное - продать товар.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной курсовой работе на примере конкретного предприятия были проанализированы показатели по труду и заработной плате.

Задачами анализа явились не только изучение и количественное измерение влияния того или иного фактора на конечный результат, но и разработка и планирование факторов, направленных на повышение производительности труда, на рост доходов и прибыли и повышение заработной платы.

В ходе проведения анализа основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «Бест-К» были выявлены следующие положительные направления деятельности:

- увеличение оборота розничной торговли на 16,1%;

- увеличение фонда заработной платы на 30,7%;

увеличение производительности труда на 11,4%;

повышение валовой прибыли на 34,6%;

сокращение время обращения оборотных средств на 7 дней

Отрицательными моментами в деятельности предприятия являются:

- снижение прибыли на 24,9%;

- снижение прочих доходов на 91,41%;

появление в отчетном году прочих расходов, которые в сумме равны 555тыс.рублей;

необоснованное завышение фонда заработной платы. Фонд заработной платы растет быстрее, чем производительность труда.

Для этого оплата труда, должна соответствовать ряду принципов. Так, темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы; заработная плата должна находиться в полном соответствии с результатами труда; величина заработной платы должна начисляться относительно тарифных ставок и должностных окладов; должны учитываться сложность, значение работы на отдельном предприятии, и т.д. При всей широте методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель должен сам выбирать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения главной задачи - выживание предприятия в жесткой конкурентной борьбе. Если этот выбор сделан удачно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности коллектива на благо процветания своей организации, да и общества в целом.

Руководству предприятия надо минимизировать расходы предприятия, т.к. появившиеся расходы сильно сокращают прибыль предприятия.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994) (ред. от 27.07.2010)

. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000) (ред. от 28.12.2010) (с изм. и доп., вступающими в силу с 30.01.2011)

. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 29.12.2010) (с изм. и доп., вступающими в силу с 07.01.2011)

4. Абрютина М.С. Экономический анализ торговой деятельности: Учебное пособие /М.С. Абрютина. - М.: Дело и Сервис. 2008.

. Баканов М.И. Экономический анализ в торговле/М.И. Баканов. - М.: Экономика, 2006.

. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. - 3-е изд., перераб. - М.: Финансы и статистика, 2007.

. Зайцев Г., Файбушевич С. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент. СПб., 2006.

. Кибанов А., Захаров Д. Формирование системы управления персоналом на предприятии. М., 2005.

. Козлова Е.П. и др. Бухгалтерский учет в организациях / Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. - 3-е изд., перераб. И доп. - М.: Финансы и статистика, 2007.

. Крупнов В.И., Крупнова Н.А. Менеджмент в бизнесе. М., 2006.

. Кравченко Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: учебник/Л.И. Кравченко. - 10-е изд., испр. - Минск: Новое знание, 2009.

. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. Пособие для вузов/Под ред. проф. Н.П. Любушина. - М.: ЮНИТИ, 2002.

. Основы управления персоналом / Под ред. Б.Генкина. -М., 2003.

. Пиленцо Л. Рональд. Управление человеческими ресурсами и эффективность компании // Человек и труд. 2003., № 2.

. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). - М.: 2002.

. Проблемы управления трудовыми ресурсами на современном этапе: Межвуз.сб. -Л., 2001.

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

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

. Смирнова А. М. Организация оплаты труда в торговле : учеб. пособие / А. М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. - Красноярск, 2006.

. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М.: ИНФРА-М, 2002.

. Управление персоналом/Под ред. А.Я Кибанова и Л.В. Ивановской. - М.: ПРИОР, 1999.

. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. - М.: ИНФРА-М, 2008.

. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. - К.: МАУП, 2000.

. Экономика предприятия торговли: Учебное пособие. Ч.1 / Ю.Л.Александров, Э.А.Батраева, И.В.Петрученя, А.М. Смирнова, Н.Н. Терещенко; Краснояр. гос. ун-т. Красноярск, 2002.

. Экономический анализ: Учебник для ВУЗов /Л.Т. Гиляровская, Г.В. Корнякова, Н.С. Пласкова и др.; Под ред. Л.Т. Гиляровской. - М.: ООО «Изд-во ЮНИТИ-ДАНА; 2005.

. Экономика и организация деятельности торгового предприятия: Учебное пособие / Под общ. ред. А.Н. Соломатина. - М.: ИНФРА-М, 2009.

. Экономика предприятия: Учебник для вузов /Под ред. К. А. Раицкого. - 2-е изд. - М: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2003.

. Экономика торгового предприятия: Учебник для вузов / Под ред. А.И. Гребнева. - М.: Экономика, 2001.

|  |  |
| --- | --- |
| [**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) |  |