

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Торгово-экономический институт

Кафедра экономики и планирования

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

подпись

инициалы, фамилия

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

38.03.01.10.09 Экономика предприятий и организаций  
(в сфере услуг)

«Оценка состояния показателей по труду и заработной плате торгового  
предприятия»  
(на материалах ООО «Новое направление»)

Научный руководитель \_\_\_\_\_

подпись, дата

д.э.н., проф.

должность, ученая степень

Л.И. Подачина

инициалы, фамилия

Выпускник \_\_\_\_\_

подпись, дата

ЭУ15-01Б-ЭП

группа

А.П. Анохина

инициалы, фамилия

Красноярск 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
1 Теоретические и методические основы оценки показателей по труду и заработной плате предприятия торговли .....	7
1.1 Труд работников торгового предприятия в современных условиях: характеристика, особенности .....	7
1.2 Показатели по труду и заработной плате: их значение и характеристика.....	13
1.3 Методика анализа и оценки показателей по труду и заработной плате предприятия торговли .....	26
2 Анализ и оценка показателей по труду предприятия ООО «Новое направление» .....	34
2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности ООО «Новое направление» .....	34
2.2 Анализ оптового оборота и его кадрового обеспечения .....	41
2.3 Анализ и оценка производительности и эффективности труда работников ООО «Новое направление» .....	54
3 Оценка показателей заработной платы работников ООО «Новое направление».....	60
3.1 Анализ состава и структуры фонда заработной платы и оценка средней заработной платы работников ООО «Новое направление» .....	60
3.2 Оценка эффективности использования труда и заработной платы ООО «Новое направление» .....	67
3.3 Основные направления улучшения показателей по труду и заработной плате на торговом предприятии ООО «Новое направление» .....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	80
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	83
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	87

## ВВЕДЕНИЕ

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. Именно этим объясняется актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Трудовые ресурсы – наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. Также они служат комплексным понятием персонала и труда, возможности персонала в труде для достижения результата. Обеспеченность торговой организации необходимым количеством трудовых ресурсов, их целесообразное использование, высокий уровень производительности труда имеют важное значение для роста объемов продаж продукции. Оценка трудовых ресурсов и измерение показателей по труду служат для развития потенциала сотрудников, выявления резервов производительности труда, оплаты и стимулирования труда, принятия правильных и обоснованных кадровых решений, развития и совершенствования деятельности в целом.

Как экономическое явление заработная плата возникла на том этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капитал и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели, с другой. Отличительной чертой заработной платы как категории товарного производства является то, что она отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы, т.е. продажа работником на рынке труда своей рабочей силы.

Целью данной работы является оценка состояния показателей по труду и заработной плате торгового предприятия в современных условиях и выявление путей их улучшения.

В данной работе для достижения цели поставлены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические и методические основы оценки показателей по труду и заработной плате предприятия торговли;
- проанализировать и дать оценку показателям по труду ООО «Новое направление»;
- провести анализ формирования и использования заработной платы на торговом предприятии ООО «Новое направление»;
- раскрыть перспективы улучшения показателей по труду и заработной плате.

Объектом исследования выступает ООО «Новое направление».

Предметом исследования являются показатели по труду и заработной плате.

Теоретической основой исследования являются работы отечественных и зарубежных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам: Ю.Ю. Сулова, А.Н. Соломатин, А.М. Смирнова 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 исследований совокупности различных приемов и методов: анализа и синтеза, обобщения и аналогии, группировки и сравнения, расчет относительных и средних величин, графического изображения данных, факторного анализа и других. Применение каждого из данных приемов и методов определяется характером решаемых в процессе исследования задач.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Общий объём работы 85 стр. Работа иллюстрирована рисунками; таблицами; приложениями. Список использованных источников включает в себя 41 источник.

# **1 Теоретические и методические основы оценки показателей по труду и заработной плате предприятия торговли**

## **1.1 Труд работников торгового предприятия в современных условиях: характеристика, особенности**

В «Словаре русского языка» С. И. Ожегова слово «труд» имеет несколько значений: 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».

Труд на торговом предприятии представляет собой комплекс взаимосвязанных торговых (коммерческих) и технологических операций [35]. Структура трудового процесса, последовательность выполнения различных операций в торговле имеют специфику и особенности. Поэтому понятие «труд» применительно к торговой отрасли можно сформулировать иначе, а именно: труд торговых работников – это целесообразная деятельность по созиданию торговых услуг, способных удовлетворять определенные человеческие потребности и востребованных людьми.

Береславская В.А. считает, что социальное значение труда работников торговли состоит в их вкладе [10]:

- в удовлетворение потребностей населения в разнообразных товарах и услугах;
- в качество торговых услуг;
- в уровень культуры обслуживания населения;
- в затраты времени на покупку товаров.

Меняя затраты времени населения на торговое обслуживание, работники торговли влияют на темпы роста производительности общественного труда и развитие экономики страны в целом.

Все трудовые процессы, выполняемые работниками торговых предприятий, разделены на два различных по своей природе и содержанию вида [12]:

- связанные со сменой форм стоимости товара;
- связанные с продолжением процессов производства в сфере обращения.

Первый вид труда обеспечивает смену форм стоимости и включает в себя процессы купли-продажи, обслуживания покупателей, ведения учета и отчетности, организации рекламы и др.

Второй вид труда включает в себя такие трудовые процессы, как транспортировка, фасовка, хранение, подсортировка, погрузка, выгрузка товаров и др.

Оба вида труда взаимосвязаны и составляют основу организации торгово-технологического процесса. Таким образом, первая особенность труда на торговых предприятиях — его двойственный характер.

Второй особенностью является то, что труд, связанный с продолжением процессов производства в сфере обращения, занимает большой удельный вес в общей сумме всего трудового процесса — в основном из-за низкой оснащенности торговых предприятий техникой. Как правило, большинство процессов, связанных с преобразованием промышленного ассортимента в торговый, фасовкой, подсортировкой, т.е. с предпродажной обработкой товаров, производится вручную. Наличие больших затрат живого труда является негативным фактором (тем более что около 80% занятых в торговле — женщины, а в розничной торговле в среднем за смену приходится перемещать в зависимости от размера магазина от 3 до 15т груза) [35].

Третьей особенностью является то, что труд, связанный со сменой форм стоимости товара, довольно однообразен и вместе с тем требует большого нервного и физического напряжения. Это обусловлено, во-первых, тем, что организация торгово-технологического процесса не предполагает или сильно ограничивает свободу проявления инициативы работником; во-вторых,

недостаток средств автоматизации приводит к тому, что аналитические, учетные, статистические расчеты производятся вручную.

Четвертая особенность труда в торговых предприятиях — значительное влияние вероятностных факторов. Интенсивность покупательских потоков в течение дня, зависящая также от месторасположения предприятия, значительные колебания спроса по товарным группам и прочие факторы в одних случаях приводят к неизбежным простоям работников, в других — к очень высокой нагрузке и резкому повышению напряженности труда.

Пятой особенностью труда в торговых предприятиях является то, что конечный результат труда — не продукт, а услуга.

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 [15].

Под разновидностями труда понимают форму выражения характера труда. Наглядно разновидности труда представлены на рис. 1.1

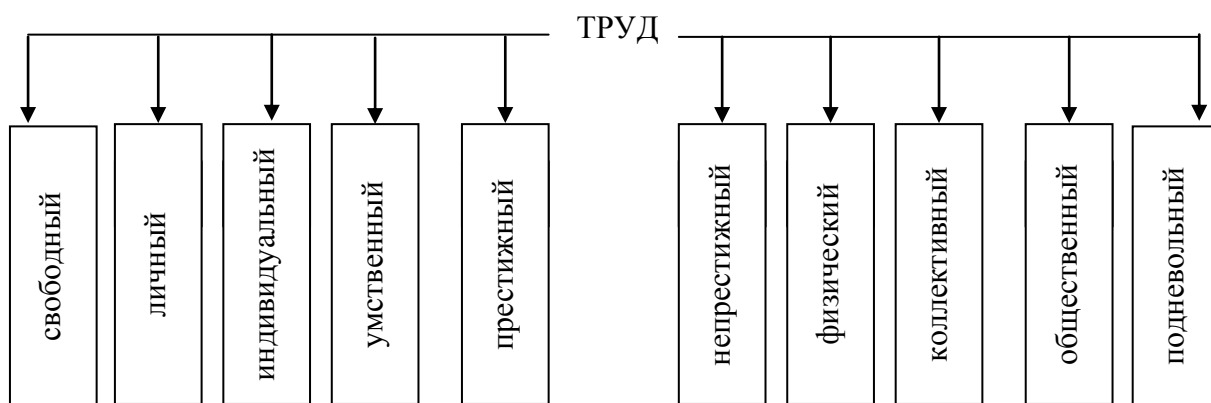


Рисунок 1.1 – Классификация труда [19]

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» [1].

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 индивидуальном учете и оплате его труда [5].

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. [35].

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 [18].

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 отдельный 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 [27].

По мнению А.М. Смирновой 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 [35].

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

## **1.2 Показатели по труду и заработной плате: их значение и характеристика**

К показателям по труду относят численность, производительность труда, фонд заработной платы, среднюю заработную плату. Рассмотрим, что понимается под этими терминами.

Кадровый состав, или персонал предприятия торговли, имеет определенные количественные, качественные и структурные характеристики. Они могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены определенными показателями, совокупность которых может дать представление о состоянии кадров предприятия торговли и тенденциях их изменения, что необходимо для целей анализа, планирования и разработки мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

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 [28].

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:

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

- находившиеся в служебных командировках;

- не явившиеся на работу по болезни;

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

- принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором. К этой группе не относятся отдельные категории работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Это подростки до 18 лет; женщины, которым предоставлены дополнительные перерывы в работе для кормления ребенка; инвалиды I и II групп и др.;

- принятые на работу с испытательным сроком;

- заключившие трудовой договор с организацией о выполнении работы на дому личным трудом (надомники). В списочной и среднесписочной численности работников надомники учитываются за каждый календарный день как целые единицы;

- принимавшие участие в забастовках;

- иностранные граждане, работавшие в организациях, расположенных на территории России;

- совершившие прогулы;
- находившиеся под следствием до решения суда и др.

Не включаются в списочную численность работники:

- принятые на работу по совместительству из других организаций;
- выполняющие работу по договорам гражданско-правового характера;
- привлеченные для работы согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы) и учитываемые в среднесписочной численности работников;
- переведенные на работу в другую организацию, если за ними не сохраняется заработная плата, а также направленные на работу за границу;
- направленные организациями на обучение в образовательные учреждения с отрывом от работы, получающие стипендию за счет средств этих организаций; лица, с которыми заключен ученический договор на профессиональное обучение с выплатой в период ученичества стипендии;
- подавшие заявление об увольнении и прекратившие работу до истечения срока предупреждения или прекратившие работу без предупреждения администрации. Они исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу;
- собственники организации, не получающие заработную плату;
- члены кооператива, не заключившие трудовых договоров с организацией;
- адвокаты;
- военнослужащие при исполнении обязанностей военной службы [28].

Среднесписочная численность работников рассчитывается на основании списочной численности (которая приводится на определенную дату). Она 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);
- другие документы.

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

Основным показателем эффективности использования персонала предприятия является производительность труда.

Производительность труда является одним из основных качественных показателей хозяйственной деятельности предприятий торговли, т.к. влияет на объем выручки, уровень издержек обращения, рентабельность [11].



Рисунок 1.2 – Виды производительности труда

Производительность труда измеряется в стоимостном и натуральном выражении [19]:

1. В стоимостном выражении производительность труда – это объем товарооборота (услуг), приходящихся на одного среднесписочного работника (или одного торгово-оперативного работника):

$$ПТ = \frac{B}{\bar{Ч}}; \quad (1.1)$$

$$ПТ = \frac{B}{\bar{Ч}_{топ}}; \quad (1.2)$$

где В – выручка, тыс. руб.;

Ч – среднесписочная численность, чел.;

Ч<sub>топ</sub> – численность торгово-оперативного персонала, чел.

Для элиминирования влияния ряда факторов (изменения цен, структурных сдвигов в товарообороте, а, следовательно, изменения трудоемкости) рекомендуется использовать следующую формулу:

$$I_{ПТ} = \frac{I_{св} \times I_{тр}}{I_{ц}}; \quad (1.3)$$

где I<sub>ПТ</sub> – индекс производительности труда;

I<sub>св</sub> – индекс средней выработки;

I<sub>тр</sub> – индекс трудоемкости реализации товаром,

I<sub>ц</sub> – индекс цен на товары (услуги).

2. В натуральном выражении производительность труда – это количество проданных одним работником товаров в натуральном выражении (в метрах, литрах, тоннах) в единицу времени:

$$ПТ = \frac{K_{пр}}{t_p}; \quad (1.4)$$

где K<sub>пр</sub> – количество проданных товаров одним работником, всего (в натуральном измерении);

t<sub>p</sub> – время, затраченное на реализацию товаров.

Производительностью труда называют и количество покупателей, обслуженных одним торговым работником в единицу времени:

$$ПТГ = \frac{K_{пок}}{tp}; \quad (1.5)$$

где  $K_{пок}$  – количество покупателей, обслуженных работником, чел;  
 $tp$  – время, затраченное на обслуживание покупателей, с.

В торговле при характеристике эффективности труда также используют коэффициент трудоемкости, который характеризует количество живого труда, которое необходимо затратить на реализацию единицы товара или выполнение определенного объема работы:

$$Тр = \frac{t}{p}; \quad (1.6)$$

где  $t$  – время, затрачиваемое на реализацию товаров, изготовление продукции или на выполнение работы (чел.-дни; чел.-ч);

$Тр$  – средняя трудоемкость, то есть средние затраты труда на 1 руб. товарооборота (чел.-дни; чел.-ч)/на единицу товарооборота.

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

Под факторами изменения производительности труда понимаются причины, обуславливающие изменение ее уровня.

В практике планирования и учета предприятий торговли все факторы изменения производительности труда классифицируются по следующим основным группам [23]:

- факторы технической оснащенности;
- факторы, связанные с организацией труда и его оплаты;
- факторы, связанные с организацией обслуживания;
- социально-психологические факторы.

Классификация вышеуказанных факторов подробно представлена на рисунке 1.3.





Рисунок 1.3 – Классификация факторов производительности труда на торговом предприятии

Все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно.

С введением в действие Трудового кодекса РФ впервые появилось законодательное определение таких понятий как «заработная плата» и «оплата труда».

Понятийный аппарат приведен в ст. 129 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [3].

Это определение соответствует нормам Международной организации труда Конвенции № 95 об охране заработной платы, ратифицированной нашим государством. Статья 1 данной Конвенции раскрывает понятие термина «заработная плата» следующим образом – «это независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны».

Заработная плата — это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда. В общем объеме доходов населения она занимает основное место. Ее величина определяется рынком труда, т.е. спросом и предложением на рабочую силу. Механизм конкуренции как со стороны работодателей, так и со стороны продавцов рабочей силы определяет текущую цену труда. Чем выше уровень конкуренции на рынке труда, тем эффективнее конкурирует система рынков и сама экономика. Вместе с тем чем эффективнее функционирует экономика, тем выше цена трудовых ресурсов и уровень жизни населения. Не может быть высокого уровня заработной платы в неэффективно работающей экономике. Его размер зависит от степени развития производительных сил общества, производительности труда, его организации, научно-технического прогресса. Верхний предел заработной платы в условиях рыночной экономики не ограничивается [13].

Различают номинальную заработную плату, т.е. ее денежный размер, и реальную заработную плату, под которой понимают количество приобретаемых на нее товаров и услуг [5].

$$Y_p = Y_n : p; \quad (1.7)$$

где  $Y_p$  – реальная заработная плата;

$Y_n$  – номинальная заработная плата;

$p$  – уровень цен на предметы потребления и услуги.

Так, если цены на товары и услуги возросли за квартал в 1,45 раза, а номинальная заработная плата – в 1,23 раза, то изменение реальной заработной платы составит 0,85 раза ( $1,23 : 1,45$ ), т.е. она сократилась на 15%.

Рынок труда определяет дифференциацию заработной платы различных категорий работников. Спрос и предложение на рабочую силу оказывают наибольшее влияние на величину реальной заработной платы наряду с целым рядом других факторов.

Как социально-экономическая категория заработная плата имеет важное значение как для работника, так и для его работодателя. Для работника заработная плата – одна из статей дохода семьи. Поэтому ее стимулирующая роль очень велика. С точки зрения работодателя, заработная плата – это средства, используемые для найма рабочей силы и составляющие одну из основных статей издержек обращения. При этом работодатель заинтересован в снижении уровня расходов по отношению к товарообороту. В то же время в условиях изменения конъюнктуры торговли, внедрения новых форм обслуживания может оказаться целесообразным увеличить расходы на оплату труда в целях повышения прибыли предприятия. Следует отметить, что уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на поведение и работника и работодателя. При этом в современных условиях в элементы индивидуального дохода работника входят кроме заработной платы и другие составляющие [33].

Заработная плата, как правило, занимает большой удельный вес в общих доходах работника. В связи с недостаточным развитием фондового рынка рисковый доход получают, как правило, фирмы и физические лица, специально занимающиеся этим.

Фонд заработной платы – это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда [13].

Формирование фонда заработной платы позволяет регулировать соотношение между ростом производительности труда и его оплатой при опережающих темпах роста первого показателя.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятиями 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, жилья, топлива, носящая систематический характер [21].

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 1 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.

Большую часть фонда заработной платы покрывают издержками обращения, частью которых являются расходы на оплату труда. Другим источником возмещения оплаты труда выступает чистая прибыль предприятия [14].

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

- единый социальный налог (взносы);
- 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.

Эффективность заработной платы может быть охарактеризована системой показателей, к которым относятся:

- зарплатоотдача ( $Z_o$ ) – показатель стимулирования выручки:

$$Z_o = \frac{P}{\Phi ЗП}, \quad (1.8)$$

где  $P$  – объем выручки, тыс. руб.;

$\Phi ЗП$  – фонд заработной платы предприятия, тыс. руб.

- зарплатоемкость ( $Z_e$ ):

$$Z_e = \frac{\Phi ЗП}{P}; \quad (1.9)$$

- коэффициент эффективности заработной платы ( $K_3$ ) – показатель стимулирования прибыли:

$$K_{\text{э}} = \frac{\Pi}{\Phi ЗП}, \quad (1.10)$$

где  $\Pi$  – прибыль предприятия, тыс. руб. (для большей наглядности показатель эффективности заработной платы может быть выражен в процентах);

– уровень заработной платы в процентах к товарообороту

$$У_{\text{з}} = \frac{\Phi ЗП}{P} \times 100; \quad (1.11)$$

– коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы ( $K_{\text{с}}$ ):

$$K_{\text{с}} = \frac{TP_{\text{пт}}}{TP_{\text{зп}}}, \quad (1.12)$$

где  $TP_{\text{пт}}$  – темп роста производительности труда (в сопоставимых ценах), %;

$TP_{\text{зп}}$  – темп роста средней заработной платы (в сопоставимых ценах), %;

– фонд заработной платы на одного работника ( $K_{\text{р}}$ ):

$$K_{\text{р}} = \frac{\Phi ЗП}{\bar{Ч}}, \quad (1.13)$$

– где  $\bar{Ч}$  – среднесписочная численность работников предприятия;

интегральный показатель эффективности использования заработной платы ( $K_{\text{инт.з.}}$ ):

$$K_{\text{инт.з.}} = \sqrt{З_{\text{о}} \times K_{\text{э}}}. \quad (1.14)$$

Повышение эффективности использования заработной платы заключается в том, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось опережающим улучшением таких экономических показателей, как объем выручки и прибыль предприятия [13].

Сущность и экономическое содержание основных показателей по труду отразим в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Сущность и экономическое содержание основных показателей по труду работников предприятия

Наименование показателя	Экономическое содержание	Экономическая сущность
Среднесписочная численность персонала	Количество ресурса	характеризует общее число работников предприятия за период времени (месяц, год)
Среднесписочная численность работников торговой группы	количество ресурса	характеризует число работников по обслуживанию покупателей
Явочная численность работников	количество ресурса	характеризует ежедневное количество работников на рабочих местах
Оптовый оборот	результат труда всего персонала	показывает объем продажи товаров в стоимостном выражении за определенный период времени (день, месяц, год)
Производительность труда (выработка) одного среднесписочного работника	результат труда одного среднесписочного работника	показывает объем выручки в расчете на одного работника за определенное время (день, месяц, год)
Производительность труда (выработка) одного работника торговой группы	результат труда одного работника торговой группы	показывает объем выручки в расчете на одного работника торговой группы за определенное время (день, месяц, год)
Трудоемкость	трудовые затраты на единицу выручки	характеризует количество работников, необходимое для продажи товаров на определенную сумму (10 тыс. руб., 100тыс. руб.)
Фонд заработной платы	совокупные расходы предприятия на заработную плату всего персонала	характеризует величину возмещения трудозатрат всех работников (цена использования трудовых ресурсов)
Средняя заработная плата одного работника	расходы на заработную плату одного работника	характеризует возмещение трудозатрат одного работника (текущий доход работника или цена использования трудовых услуг одного работника)
Уровень фонда заработной платы (в отношении к выручке)	удельные расходы по заработной плате в расчете на единицу выручки	показывает долю заработной платы в выручке

Данная таблица обобщает и систематизирует сущность и экономическое содержание основных показателей по труду работников предприятия.

Далее рассмотрим методику анализа показателей по труду и заработной плате предприятия торговли.

### 1.3 Методика анализа и оценки показателей по труду и заработной плате предприятия торговли.

Целью анализа по труду и заработной плате является изучение численности и состава работников, производительности труда, состава и структуры фонда заработной платы, средней заработной платы и определение факторов, влияющих на затраты труда [35].

Основными задачами анализа являются:

– изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами по количественным и качественным параметрам;

– оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии;

– выявление резервов более полного и эффективного их использования.

Анализ показателей по труду и заработной плате начинается с оценки численности персонала предприятия.

В процессе анализа численности торговых работников сначала следует определить отклонение фактической численности работников по категориям ( $Ч_1$ ) от плановой (или прошлого года) ( $Ч_0$ ), изучить причины этого отклонения:

$$\Delta Ч_{абс} = Ч_1 - Ч_0; \quad (1.15)$$

Важным моментом является также расчет относительного отклонения численности торговых работников предприятия. Относительный излишек (недостаток) работников ( $\Delta Ч_{отн}$ ) 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:

$$\Delta Ч_{отн} = Ч_1 - Ч_0 \times K_B; \quad (1.16)$$

$$\Delta Ч_{отн} = Ч_1 - Ч_0 \times K_H; \quad (1.17)$$



где  $\Delta\text{Ч}_{\text{отн}}$  – относительное отклонение численности торговых работников, чел.;

$K_{\text{в}}$  – коэффициент выполнения плана товарооборота (отношение фактического объема оборота к плановому);

$K_{\text{н}}$  – коэффициент изменения товарооборота в сопоставимых ценах к базисному периоду (отношение объема оборота отчетного года в сопоставимых ценах к базисному периоду).

Удельный вес ( $d_i$ ) категории работников ( $\text{Ч}_i$ ) в общей среднесписочной численности персонала предприятия ( $\text{Ч}_{\text{ср}}$ ) определяют по формуле:

$$d_i = \frac{\text{Ч}_i}{\text{Ч}_{\text{ср}}} ; \quad (1.18)$$

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 [35].

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 ( $Ч_p$ ):

$$Ч_0 = \frac{P_0}{B_0}, \quad (1.19)$$

где  $P_0$  – объем товарооборота базисного периода, тыс.руб.;

$B_0$  – выработка на одного работника в базисном году, тыс. руб./ чел.

$$Ч_p = \frac{P_1}{B_0}, \quad (1.20)$$

$Ч_p - Ч_0$  – размер влияния изменения объема товарооборота.

$$Ч_1 = \frac{P_1}{B_1}, \quad (1.21)$$

$Ч_1 - Ч_p$  – размер влияния изменения выработки на одного торгового работника.

$Ч_1 - Ч_0$  – совокупное влияние изменения объема товарооборота и производительности труда на одного работника [17].

Далее определяется интенсивность оборота кадров. Для этого рассчитывается ряд коэффициентов:

– коэффициент общего оборота кадров ( $K_{ООК}$ ) в процентах определяется как отношение суммарного числа вновь принятых ( $Ч_{ПР}$ ) и выбывших ( $Ч_{УВ}$ ) за отчетный период к среднесписочной численности работников;

– коэффициент приема кадров ( $K_{ПК}$ ) в процентах определяется по формуле (1.22):

$$K_{ПК} = \frac{Ч_{ПР}}{\bar{Ч}} \cdot 100. \quad (1.22)$$

– коэффициент выбытия кадров ( $K_{ВК}$ ) в процентах определяется по формуле (1.23):

$$K_{BK} = \frac{Ч_{УВ}}{Ч} \cdot 100. \quad (1.23)$$

– коэффициент постоянства (стабильности) кадров ( $K_{СК}$ ) в процентах определяется как отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год ( $Ч_C$ ) к среднесписочной численности работников за отчетный период:

$$K_{СК} = \frac{Ч_C}{Ч} \cdot 100. \quad (1.24)$$

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 [29].

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

– коэффициент восполнения работников ( $K_{ВР}$ ) 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:

$$K_{ВР} = \frac{Ч_{ПР}}{Ч_{УВ}} \cdot 100. \quad (1.25)$$

– коэффициент текучести кадров ( $K_{ТК}$ ) 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:

$$K_{ТК} = \frac{Ч_{УВ}}{Ч} \cdot 100, \quad (1.26)$$

где  $Ч_{ув}$  – 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 [29]:

- естественную убыль (вследствие смерти);
- коллективные и индивидуальные увольнения;
- перемену служебного положения (или переводы на другие должности);
- уход на пенсию;
- истечение срока контракта.

Далее проводится оценка производительности и эффективности труда.

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

$$ПТ = \frac{ОРТ}{Ч} ; \quad (1.27)$$

где ПТ – производительность труда торговых работников;

ОРТ – розничный товарооборот;

Ч – среднесписочная численность. Характеризует объем оборота розничной торговли в расчете на 1 работника и позволяет судить о производственном потенциале персонала.

Эффективность использования труда персонала на торговом предприятии характеризуется и другими показателями (уровень затрат труда на единицу

товарооборота, прибыль на одного работника, уровень расходов на оплату труда, оптимальное использование рабочего времени и т. д.).

После анализа производительности труда осуществляется оценка фонда заработной платы, а также средней заработной платы.

Средняя заработная плата определяется по формуле (1.28):

$$\bar{З}_п = \frac{З_{фн}}{\bar{Ч}} ; \quad (1.28)$$

где  $З_{фн}$  – сумма фактически начисленной заработной платы всем работникам предприятия кроме выплат материальной помощи, социального характера и др., тыс. руб.;

$\bar{Ч}_{ср}$  – 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.

Фонд заработной платы характеризуется системой следующих показателей [31]:

1. Абсолютная сумма фонда заработной платы. Отражает объем всех расходов предприятия торговли на оплату труда как в денежной, так и в не денежной 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 уровень 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 (1.29):

$$У_{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ФЗП}}{P} \cdot 100, \quad (1.29)$$

где  $У_{\text{ФЗП}}$  – 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.

3. 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.

Далее проводится факторный анализ ФЗП.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по ФЗП могут быть использованы следующие модели:

$$1. \text{ФЗП} = \text{ЧР} \times \text{ГЗП}; \quad (1.30)$$

$$2. \text{ФЗП} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{ДЗП}; \quad (1.31)$$

$$3. \text{ФЗП} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П} \times \text{ЧЗП}; \quad (1.32)$$

где ЧР – среднегодовая численность работников, чел.;

Д – количество отработанных дней одним работником за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня, час.;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника, тыс. руб.;

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника, тыс. руб.;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника, тыс. руб.

Расчет влияния факторов по данным моделям можно произвести способом абсолютных разниц:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0; \quad (1.33)$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 \times (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0; \quad (1.34)$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{п}} = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times (\text{П}_1 - \text{П}_0) \times \text{ЧЗП}_0; \quad (1.35)$$

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{чзп}} = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_1 \times (\text{ЧЗП}_1 - \text{ЧЗП}_0). \quad (1.36)$$

Большое значение при анализе использования ФЗП имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому в дальнейшем должны быть проанализированы причины изменения средней зарплаты работников по предприятию, подразделениям, категориям и профессиям.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если тот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Таким образом, изучение теоретических и методических основ анализа показателей по труду предприятия торговли позволяет проанализировать показатели по труду предприятия во второй главе выпускной квалификационной работы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе оценки состояния показателей по труду и заработной плате торгового предприятия (на материалах ООО «Новое направление»), обозначены следующие выводы.

Предприятие ООО «Новое направление» имеет основной вид деятельности, заключаемый в оптовой торговле некоторыми видами непродовольственных товаров. Адрес исследуемого предприятия: 660017 г. Красноярск, ул. Кирова д. 19 оф. 27. В предприятии ООО «Новое направление» выявлена функционально-линейная организационная структура управления работниками.

При исследовании экономической деятельности предприятия ООО «Новое направление» отмечено, что оптовый оборот в 2018 году увеличивается, повышаются валовая прибыль и производительность труда, но при этом выявлены отрицательные тенденции: снижение рентабельности продаж, предприятия и конечной деятельности, сумм прибыли от продаж, до налогообложения, чистой прибыли, значительный рост издержек обращения в предприятии.

Оценка показателей по труду в ООО «Новое направление» позволила отметить следующие тенденции в отчетном году:

- положительное влияние трудовых факторов (производительности труда всего персонала и в частности – оперативно-складских работников) на размер оптового оборота;
- отсутствие изменений в динамике численности персонала;
- оперативно-складской персонал в структуре персонала предприятия занимает наибольший удельный вес;
- половина работников предприятия имеют среднее профессиональное образование;
- в структуре работников предприятия преобладают мужчины в возрасте 20-40 лет;



– анализ движения кадров торгового предприятия показал частичную эффективность по показателям интенсивности оборота кадров и качества оборота кадров;

– производительность труда работников в действующих и в сопоставимых ценах увеличиваются;

– анализ эффективности труда работников предприятия показал частичную эффективность рассматриваемых показателей преимущественно за счет сокращения в отчетном году большинства видов прибыли.

– коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы ниже нормативного значения.

Оценка показателей заработной платы работников предприятия ООО «Новое направление» позволила отметить следующие тенденции в отчетном году:

– выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам преобладают в структуре фонда заработной платы предприятия;

– выплаты за неотработанное время включают только оплату ежегодных и дополнительных отпусков;

– наибольшая часть фонда заработной платы в предприятии покрывается издержками обращения;

– анализ систем оплаты труда показал наличие у сотрудников разнообразных форм выплат;

– рост эффективности использования фонда заработной платы в ООО «Новое направление» доказывает повышение зарплатоотдачи и сокращение ее обратного показателя – зарплатоемкости, а снижению эффективности способствуют: сокращение коэффициента эффективности заработной платы, а также интегрального показателя эффективности использования заработной платы.

На основании проведенного исследования, а также опросов оптовых покупателей и собственно – персонала предприятия ООО «Новое

направление», были разработаны два мероприятия по росту эффективности показателей по труду и заработной плате:

1. Изменение режима работы предприятия, за счет исключения выходного дня.

2. Введение в ассортимент продукции «Сельскохозяйственные удобрения»

Вышеуказанные мероприятия позволят увеличить показатели по труду и заработной плате в ООО «Новое направление» за счет роста основных экономических показателей деятельности предприятия.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. : (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2 Гражданский кодекс Российской Федерации. В 4ч. Ч.1 [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ ред. от 03.08.2018 № 339-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3 Налоговый кодекс Российской Федерации. В 2ч. Ч.1 [Электронный ресурс]: федер. закон от 31.07.1998 №146-ФЗ ред. от 23.04.2018. // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ ред. от 01.04.2019 // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

5 Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс]: федер. закон от 08.02.1998 №14-ФЗ ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017. // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

6 Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» [Электронный ресурс]: Приказ Росстата № 772 от 22.11.2017, ред. 29.12.2018 // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7 Александров, Ю.Л. Экономика торгового предприятия / Ю.Л. Александров, Н.Н. Терещенко, И.В. Петрученя: Краснояр. гос. торг.-эконом.

ин-т. – Красноярск, 1997. – 211с.

8 Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М. : Издательство Юрайт, 2014.

9 Бараненко, С.П. Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. – М.: Рос. Акад. предпр., 2014. – 434 с.

10 Барышников, Н.П. Заработная плата / Н.П. Барышников – Москва: ЮНИТИ, 2014. – 215 с.

11 Береславская, В.А. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В.А. Береславская, Э.М. Гамова, А.А. Жубрин // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – 34 с.

12 Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 149 с.

13 Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. – Москва: Экономика, 2014. – 448 с.

14 Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 412 с.

15 Демина, К.М. Факторы, влияющие на заработную плату. Дифференциация заработной платы / К.М. Демина // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность – 2015. – 108 с.

16 Демина, К.М. Сущность труда и его оплаты / К.М. Демина // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2014. – 101 с.

17 Демина, К.М. Формы и системы оплаты труда / К.М. Демина // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2014. – 105 с.

18 Деркач, В.И. Оценка эффективности труда по критериальным показателям / В.И. Деркач // Актуальные вопросы экономики и управления на

современном этапе развития общества – 2016. – 21с.

19 Закирьянова, Л.Р., Куликова Е.С. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л.Р. Закирьянова, Е.С. Куликова // Молодежь и наука. – 2017. – № 4.3. – 18 с.

20 Иванов, В.Н. Роль производительности и фонда рабочего времени в повышении экономической эффективности / В.Н. Иванов // Проблемы и перспективы развития менеджмента в России – 2015. – 37 с.

21 Иванов, Г.Г. Экономика торгового предприятия: учебник для вузов / Г.Г. Иванов – М.: Академия, 2014. – 318с

22 Ивасенко, А.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова – М.: КноРус, 2015. – 320 с.

23 Кондратьева, Е.В. Факторы повышения уровня производительности труда в современной экономике России / Е.В. Кондратьева // Экономический анализ: теория и практика – 2015 – №32 – 27 с.

24 Левченко, Т.М. Показатели и методы измерения производительности труда / Т.М. Левченко // Успехи современного естествознания – 2017. – 85 с.

25 Мазин, Л.А. Экономика труда: учебное пособие / Л.А. Мазин – М.: Юнити-Дана, 2014. – 301с.

26 Мазманова, Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом / Б.Г. Мазманова. – М.: ДиС, 2015. – 432 с.

27 Модорский, А.В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы / А.В. Модорский // Вестник Пермского университета. Серия: экономика – 2014. – 97с.

28 Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – Москва: ПРИОР, 2016. – 160 с.

29 Остапенко, Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 272 с.

30 Рофе, А.И. Экономика и социология труда: учебное пособие / А.И. Рофе. – Москва: Экономика, 2014. – 358 с.

- 31 Рябчикова, Т.А. Современные подходы к вопросам сущности и функций заработной платы / Т.А. Рябчикова // Вестник ТГУ. – 2015. – №2. – 69с.
- 32 Смирнова, А.М. Организация оплаты труда в торговле: учебное пособие / А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг-эконом. ин-т. – Красноярск, 2006. – 132 с.
- 33 Смирнова, А.М. Показатели по труду предприятия торговли: методика анализа и экономического обоснования: учебное пособие / А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг-эконом. ин-т. – Красноярск, 2005. – 77 с.
- 34 Сущность, функции и регулирование заработной платы в рыночной экономике: текст лекций / Краснояр. гос. торг-эконом. ин-т.; сост. А.М. Смирнова. – Красноярск, 2005. – 35 с.
- 35 Тихомирова, Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебное пособие / Т.П. Тихомирова, Е.И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2012. – 185 с.
- 36 Труд и его организация на торговом предприятии, оценка состояния и эффективности использования : конспект лекций / А.М. Смирнова. – Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2010. – 42 с
- 37 Шакланова, Р.И. Эффективность затрат труда в торговле и методы ее измерения: учебное пособие / Р.И. Шакланова. – Москва: Экономика, 2014. – 292 с.
- 38 Ширяева, Н.В. Анализ производительности труда на предприятии / Н.В. Ширяева, Д.В. Спиридонова // Молодой ученый. – 2014. – №19. – 399 с.
- 39 Экономика и организация деятельности торгового предприятия: учебное пособие / под ред. А.Н. Соломатина. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 295 с.
- 40 Экономика предприятия: организационно-практические аспекты: практикум / Ю.Ю. Сулова, Е.В. Белоногова. – Красноярск: Сиб. Федер. ун-т, 2015. – 156 с.
- 41 Экономика предприятия: учебник / под ред. Н.А. Сафронова. – Москва: Юристъ, 2015. – 584 с.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Торгово-экономический институт

Кафедра экономики и планирования

УТВЕРЖДАЮ

1 Заведующий кафедрой

Ю.В. Анохин  
подпись инициалы, фамилия

« 01 » 07 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

38.03.01.10.09 Экономика предприятий и организаций  
(в сфере услуг)

«Оценка состояния показателей по труду и заработной плате торгового  
предприятия»

(на материалах ООО «Новое направление»)

Научный руководитель

Ю.В. Анохин  
подпись, дата

к.э.н., проф.

должность, ученая степень

Л.И. Подачин

инициалы, фамилия

Выпускник

Анохин  
подпись, дата

ЭУ15-01Б-ЭП

группа

А.П. Анохин

инициалы, фамилия

Красноярск 2019