

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

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Экономика и менеджмент»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
_____ И. В. Панасенко

подпись инициалы, фамилия

« ____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.02 Менеджмент

код – наименование направления

Совершенствование системы оплаты труда на примере
ООО «Товары в кредит»

тема

Руководитель _____ доцент, к. э. н. И. В. Панасенко

подпись, дата должность, ученая степень

инициалы, фамилия

Выпускник _____

подпись, дата

Е. О. Ивлева

инициалы, фамилия

Абакан 2017

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме:
Совершенствование системы оплаты труда на примере
ООО «Товары в кредит»

Консультанты по
разделам:

Теоретическая часть
наименование раздела

подпись, дата

И. В. Панасенко
инициалы, фамилия

Аналитическая часть _____ Т. И. Островскихнаименование раздела
подпись, дата инициалы, фамилия

Проектная часть
наименование раздела

подпись, дата

инициалы, фамилия

Нормоконтролер
подпись, дата

инициалы, фамилия

Н. Л. Сигачева

РЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
в форме бакалаврской работы

Тема выпускной квалификационной работы Совершенствование системы оплаты труда на примере ООО «Товары в кредит»

ВКР выполнена на 75 страницах, с использованием 5 иллюстраций, 33 таблиц, 3 приложений, 36 использованных источников, 12 листов иллюстративного материала (слайдов).

Ключевые слова: заработная плата, формы оплаты труда, системы оплаты труда, оклад, ликвидность, рентабельность, производительность труда, премирование, надбавки.

Автор работы (гр.73-3)
подпись инициалы, фамилия

_____ Е.О. Ивлева

Руководитель работы

_____ И.В. Панасенко
подпись инициалы, фамилия

Год защиты квалификационной работы - 2017

Цель – анализ системы оплаты труда и предложение мероприятий по ее совершенствованию на примере ООО «Товары в кредит».

Задачи – изучить теоретические основы системы оплаты труда на предприятии, выполнить анализ финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования, предложить комплекс мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии.

Актуальность – предложения могут быть использованы для совершенствования организации оплаты труда в исследуемом предприятии и на предприятиях Республики Хакасия.

Научная новизна – внедрение ежемесячных надбавок персоналу, развитие наставничества и разработка системы премирования.

Выводы, рекомендации – разработанные мероприятия решили ряд проблем, связанные со снижением производительности труда, снижением темпов роста заработной платы и низкой мотивации сотрудников.

DAS REFERAT
DER ABSCHLUßQUALIFIKATIONSARBEIT
in Form von der Bachelor- Arbeit

Das Thema der Arbeit ist die Vervollkommnung des Systems der Bezahlung des Werkes auf dem Beispiel der LLC «die Waren auf Kredit».

Die Abschlußqualifikationsarbeit hat 75 Seiten, 5 Illustrationen, 33 Tabellen, 3 Anlagen, 36 Quellen der Literatur, der Blätter des illustrativen Materials (der Dias).

Die Stichwörter: die Löhne, die Formen der Bezahlung des Werkes, die Systeme der Bezahlung des Werkes, das Gehalt, die Liquidität, die Rentabilität, die Arbeitsproduktivität, die Prämierung, die Zuschläge.

Der Autor der Arbeit (gr.73-3) _____ E. O. Ivleva
die Unterschrift die Initialen, der Nachname

Der Leiter der Arbeit _____ I. W. Panasenko
die Unterschrift die Initialen, der Nachname

Der Kontrolleur der Fremdsprache _____ E.A.Nikitina
die Unterschrift die Initialen, der Nachname

Das Jahr – 2017

Das Ziel – die Analyse des Systems der Bezahlung des Werkes und der Vorschlag der Veranstaltung nach ihrer Vervollkommnung auf dem Beispiel der LLC «die Waren auf Kredit». Die Aufgaben – die theoretischen Grundlagen des Systems der Bezahlung des Werkes zu studieren auf dem Unternehmen, die Analyse finanziell-wirtschaftlich Tätigkeit zu erfüllen des Objektes der Forschung, den Komplex der Veranstaltung nach der Vervollkommnung des Systems der Bezahlung des Werkes anzubieten. Die Aktualität – die Vorschläge können für die Vervollkommnung der Organisation der Bezahlung des Werkes im untersuchten Unternehmen und auf den Unternehmen der Republik Chakassien verwendet sein.

Die wissenschaftliche Neuheit – Die Einführung der monatlichen Zuschläge dem Personal, Die Entwicklung der Schulmeisterhaftigkeit und die Entwicklung des Systems der Prämierung. Die Schlussfolgerungen, der Empfehlung – die entwickelten Veranstaltungen haben die Reihe der Probleme, verbunden mit dem Produktivitätsrückgang des Werkes, der Senkung der

Wachstumsraten des Gehaltes und der niedrigen Motivation der Mitarbeiterentschieden.

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

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Экономика и менеджмент»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ И.В. Панасенко

подпись инициалы, фамилия

« ____ » _____ 2017 г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме бакалаврской работы

Студенту Ивлевой Елизавете Олеговне

фамилия, имя, отчество

Группа 73-3 Направление 38.03.02 Менеджмент
номер код наименование

Тема выпускной квалификационной работы Совершенствование системы оплаты труда на примере ООО «Товары в кредит»

Утверждена приказом по институту № 149 от 28.02.2017

Руководитель ВКР И. В. Панасенко, к. э. н., доцент ХТИ – филиала СФУ

инициалы, фамилия, должность, ученое звание и место работы

Исходные данные для ВКР

- Бухгалтерский баланс
- Отчет о прибылях и убытках

Перечень разделов ВКР

1. Теоретическая часть. Теоретические основы оплаты труда на предприятии
2. Аналитическая часть. Анализ финансово - хозяйственной деятельности ООО «Товары в кредит»
3. Проектная часть. Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда

Перечень иллюстративного материала (слайдов)

1. Актуальность и цель ВКР
2. Составные части заработной платы
3. Системы оплаты труда
4. Общий анализ структуры баланса
5. Показатели деловой активности
6. Анализ средней заработной платы
7. Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы
8. Основные проблемы предприятия
9. Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда
10. Экономическая эффективность

Руководитель ВКР _____

подпись инициалы и фамилия

Задание принял к исполнению

подпись, инициалы и фамилия студента

« 28 » 02 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
1 Теоретическая часть. Теоретические основы оплаты труда на предприятии.....	8
1.1 Сущность, формы и системы оплаты труда	8
1.2 Экономическая природа заработной платы	14
1.3 Формы оплаты труда, применяемые в России и мире	19
2 Аналитическая часть. Анализ финансово - хозяйственной деятельности ООО «Товары в кредит».....	26
2.1 Характеристика предприятия.....	26
2.2 Анализ баланса	29
2.3 Показатели ликвидности и финансовой устойчивости предприятия	37
2.4 Оценка эффективности деятельности предприятия	41
2.5 Управленческий анализ	44
2.6 Заключительная оценка деятельности предприятия	49
2.7 Вопросы экологии	52
3 Проектная часть. Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда	54
3.1 Разработка и обоснование предложений по совершенствованию системы оплаты труда	54
3.2 Оценка эффективности разработанных предложений	57
Заключение	64
Список используемых источников.....	66
Приложения А-Г	69

ВВЕДЕНИЕ

В условиях рыночной экономики рабочая сила является товаром и имеет определенную цену. Цена за труд определяется через оплату труда.

Оплата труда – это система отношений между работником и работодателем по поводу выплаты вознаграждения за труд в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами организации. Вознаграждением за труд является заработная плата, выплачиваемая, как правило, в денежной форме. Однако российским и зарубежным законодательством предусмотрена и частичная выплата зарплаты в не денежной форме.

Становление рынка труда и совершенствование системы оплаты труда в России протекает под влиянием новых социальных и экономических факторов. Изучение механизма оплаты труда в условиях формирования рыночной экономики - одна из важнейших проблем, которая оказывает определенное влияние на развитие отношений между работодателем и работниками.

Актуальность данной проблемы обусловлена следующими причинами. Во-первых, реформирование оплаты труда проводится в целях усиления мотивации и стимулирования трудоспособного населения к труду, повышения его качества и производительности, что является главным источником экономического роста. Во-вторых, рост производства - основное направление, обеспечивающее не только работу и доходы трудоспособному населению, но и пенсии, стипендии, социальную поддержку малообеспеченным членам общества. В-третьих, в большинстве стран мира

эти проблемы решаются на государственном уровне. Поэтому учет труда и заработной платы должен содействовать лучшему использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, росту его производительности, снижению себестоимости продукции и издержек обращения, а также повышению качества выполняемой работы, поэтому необходимо осуществлять совершенствование системы оплаты труда.

Именно поэтому выбранная тема выпускной квалификационной работы: «Совершенствование системы оплаты труда на предприятии» является довольно актуальной, что объясняется зависимостью уровня жизни населения любой страны от величины заработной платы.

Объектом исследования данной работы является предприятие ООО «Товары в кредит». Предметом исследования является совершенствование системы оплаты труда на примере ООО «Товары в кредит».

Цель данной работы – анализ системы оплаты труда и предложение мероприятий по ее совершенствованию на примере ООО «Товары в кредит».

Исходя из цели, задачи работы заключаются в следующем:

- изучить теоретические основы системы оплаты труда на предприятии.
- выполнить анализ финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования;
- предложить комплекс мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии ООО «Товары в кредит».

Теоретическую основу работы составили классические и современные труды отечественных и зарубежных учёных. Были изучены и обобщены законодательные и нормативные документы, регулирующие исследуемые процессы.

При проведении данного анализа были использованы следующие приемы и методы: горизонтальный анализ, вертикальный анализ, анализ коэффициентов (относительных показателей), сравнительный анализ.

Теоретическая значимость работы состоит в изучении и систематизации опыта ученых относительно данной проблемы. Практическая

значимость работы заключается в том, что основные выводы и предложения могут быть использованы для совершенствования организации оплаты труда в исследуемом предприятии и на предприятиях Республики Хакасии.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Сущность, формы и системы оплаты труда

Совокупность норм, регулирующих правоотношения, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют самостоятельный институт трудового права. Заработная плата является основным понятием данного правового института[30,с.136].

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ)определения заработной платы и оплаты труда рассматриваются законодателем как синонимы:

«Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты)»[1, ст. 136].

Приведенное выше определение заработной платы указывает, в большей степени, на возмездный характер трудовых отношений между работником и работодателем. Заработная плата - это вознаграждение за труд.

При этом заработная плата является одним из квалифицирующих признаков трудовых отношений, отличающих их от иных правоотношений и, прежде всего, от гражданско-правовых[4,с.64].

Данные различия имеют большое практическое значение для квалификации правоотношений как трудовых в условиях, когда некоторые работодатели оформляют фактически трудовые отношения гражданско-правовым договором с целью снизить платежи по единому социальному налогу и уйти от гарантий и льгот, предусмотренных для работников трудовым законодательством[29,с.288].

По трудовому договору вознаграждение за труд выплачивается в форме заработной платы. Заработная плата устанавливается по соглашению сторон трудовым договором, но с учетом действующих у данного работодателя системами оплаты труда и не ниже гарантированного государством Минимальным размером оплаты труда (далее МРОТ)[1, ст. 135].

Отсюда определим наиболее значимые признаки заработной платы:

- 1) заработная плата - это квалифицирующий признак трудовых отношений;
- 2) своевременная и в полном размере выплата работнику заработной платы - это одна из основных обязанностей работодателя;
- 3) заработная плата - это вознаграждение работнику за выполнение им трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности; конкретного вида поручаемой работнику работы), одно из основных правомочий работника;
- 4) правовые основы регулирования заработной платы установлены ТК РФ (порядок, сроки, форма выплаты заработной платы и другое);
- 5) заработная плата - это вознаграждение за индивидуальный труд работника, выплачиваемое на систематической основе;
- 6) заработная плата максимальным размером не ограничивается и определяется на основе установленных у данного работодателя тарифных ставок, окладов (должностных окладов), но ниже МРОТ[1, ст. 21,26].

Исходя из определения заработной платы, можно выделить ее составные части:

- 1) Основная (постоянная) часть заработной платы;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

Основная часть заработной платы устанавливается на основе, действующей у данного работодателя системы оплаты труда, и не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ[1,ст. 129]. При этом заработная плата (ее основная часть) работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников[1,ст.144]

Основная часть заработной платы является ее постоянной составляющей, она не зависит от полученной прибыли, объема продаж и прочих показателей. Основная часть заработной платы начисляется за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам[12,с.268].

Устанавливая основную часть заработной платы, работодатель должен руководствоваться следующими принципами: заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Компенсационные и стимулирующие выплаты являются переменной частью заработной платы, которая зависит от установленных государством гарантий и условий оплаты труда, установленных у данного работодателя.

Компенсационные и стимулирующие выплаты не связаны с оплатой за фактически отработанное время или фактически выполненную работу. Для этой части заработной платы в основном свойственен метод локального

регулирования, особенно для стимулирующих выплат, при определении законодательством основных правил их установления.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, приобретенное за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы[26,с.56].

Основными элементами оплаты труда являются рабочее время, в течение которого работник занят производительной работой на предприятии, или количество произведенной им продукции (выполненной работы, оказанных услуг).

В связи с этим различают следующие формы оплаты труда:

- повременную;
- сдельную.

При повременной форме оплаты труда заработная плата начисляется по установленной работодателем тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время с учетом квалификации работника и выполненной работы. Эта форма применяется для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих на тех производственных участках, где личные результаты труда не зависят от работника, а также там, где невозможно или экономически нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата начисляется за количество и качество произведенной продукции, выполненных работ и оказанных услуг. Применяется на тех участках и видах работ, где имеется

возможность обеспечения точного учета количественных и качественных показателей выработки продукции (работ, услуг).

Каждая из указанных форм оплаты труда имеет свои системы.

Система оплаты труда - это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Существует две основные системы заработной платы работников, соответствующие двум основным применяемым на практике формам учета затрат труда – повременная и сдельная, а также дополнительная – премиальная, которая применяется при достижении заранее установленных показателей, в сочетании с какой-либо основной [30, с.156]. Система оплаты труда представлена на рисунке 1.1.

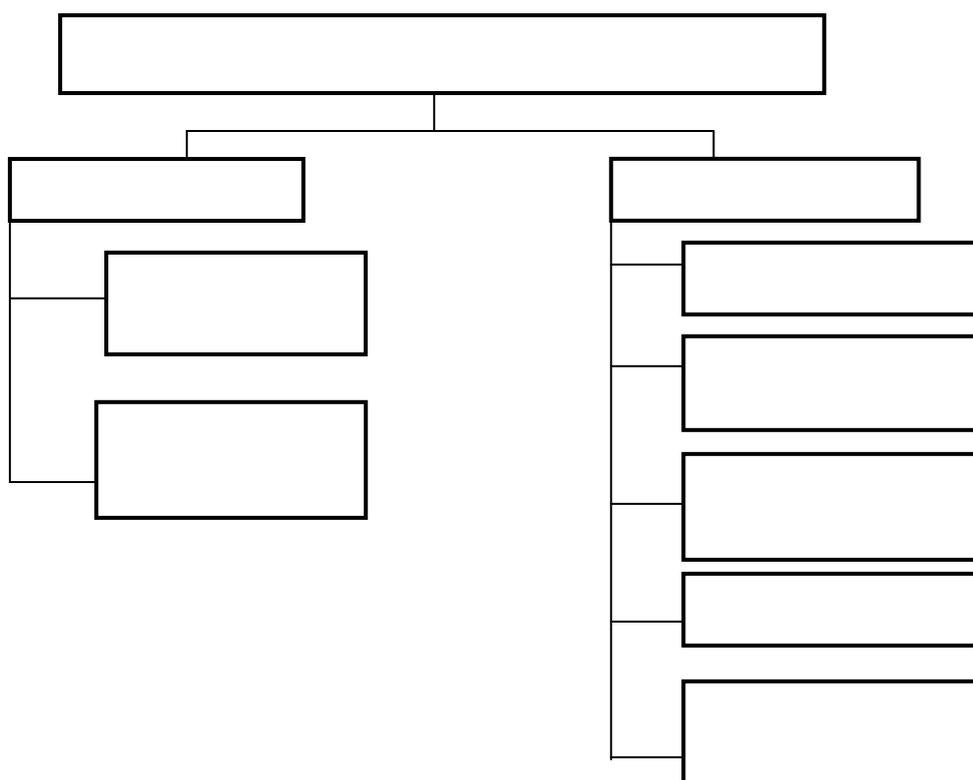


Рисунок 1.1 – Системы оплаты труда

Выбор системы оплаты труда, представленной на рисунке 1.1, зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе,

состояния нормирования труда и учета трудовых затрат. При сдельной оплате труда заработок рабочего зависит, по общему правилу, от количества фактически произведенной продукции и затрат времени на ее изготовление.

1) прямая сдельная, когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

2) сдельно-премиальная, когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономию материалов. Сумма начисленной заработной платы получается путем умножения сдельной расценки на количество произведенных деталей и добавления премии. Премия начисляется при условии перевыполнения работником норм или достижения других показателей, дающих право на ее получение (отсутствие брака и т. п.). Размер премии устанавливается администрацией в процентном отношении к заработной плате, начисленной по сдельным расценкам;

3) сдельно-прогрессивная, при которой простая оплата повышается высокой за выработку сверх выплаты нормы;

4) косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают;

5) аккордная, когда совокупный заработок определяется за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполненных работ. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют

работы по заключенным договорам гражданско-правового характера (например, по договору подряда) [10,с.368].

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Повременно-премиальная система оплаты труда учитывает не только начисление за фактически отработанное время, но и дополнительное вознаграждение (премию) за достижение определенных результатов (к примеру, оперативность и качество труда). Порядок расчета и начисления премий предусматривается положением об оплате труда, положением о премировании, трудовым договором или иным документом [7,с.281].

1.2 Экономическая природа заработной платы

В истории экономической науки сложилось представление о заработной плате как о сумме средств, которую работодатель выплачивает наемному работнику. Однако на вопрос о том, чем определяются динамика и уровень заработной платы, за что она выплачивается работнику, однозначного ответа практика и наука не дают [6,с.320].

В приложении В сформулированы основные взгляды на заработную плату различных экономистов и сторонников экономических школ (смотри приложение В). При оплате наемного труда в виде заработной платы деление рабочего времени на необходимое и прибавочное становится не явным, создавая представление, что весь труд работника является оплаченным. Форма заработной платы скрывает также ее связь со стоимостью рабочей силы, как правило, количественно не совпадая с этой стоимостью.

Из приведенной таблицы можно сделать вывод о том, что история рабочего движения XIX-XX вв. повествует о постоянной борьбе объединений наемных работников - профсоюзов за сокращение рабочего дня, охрану труда, повышение заработной платы, страхование рабочих за счет предпринимателей на случай безработицы, инвалидности, болезни, увечья, старости. Историей доказано, что заработная плата не может быть независимой от уровня цен на товары и услуги, налоговой, культурной и демографической политики, а также политики социальной защиты, проводимой государством[36,с.848].

В отечественной экономической литературе трактовка сущности заработной платы существенно изменялась в соответствии с развитием экономики и характером общественных отношений.

Долгие годы, до середины 60-х гг., преобладало, соответствовавшее теории экономики социализма представление о природе заработной платы как о доле работника в общественном фонде потребления, выделяемой социалистическим государством на оплату труда.

Переосмысление этой точки зрения началось в связи с подготовкой и проведением хозяйственной реформы 1965 г. К этому времени относится развитие целого ряда положений, по-новому ставящих проблему сущности заработной платы. Сложилась концепция, суть которой состояла в том, что заработная плата представляет собой долю в доходе предприятия или одновременно долю работника в доходе предприятия и в доходе общества.

Утверждалось, что, поскольку заработная плата непосредственно выражает отношения рабочих и служащих с предприятием, она должна быть частью стоимости продукта, созданного на данном предприятии, и состоять из двух частей, одна из которых гарантируется обществом, а другая - доходом предприятия.

В соответствии с этим подходом права предприятий в оплате труда были существенно расширены. Они получили реальные возможности управлять организацией заработной платы, воздействовать на ее уровень в соответствии с оценкой трудового вклада работника или низового трудового коллектива в конечный результат труда. Однако преодолеть уравнильность в оплате труда не удалось.

Причину этого явления экономисты видели в том, что права предприятий были расширены недостаточно. Отсюда делался вывод об исключении общества из механизма оценки трудового вклада работника. Механизм распределения по труду представлялся в виде следующей цепи отношений:

- общество - предприятие - фонд оплаты труда предприятия;
- предприятие - работник - индивидуальная заработная плата.

При такой схеме непосредственным становится отношение предприятие - работник, а отношение общество - работник превращается в весьма опосредованное или полностью исключается [27,с.125].

Другая точка зрения состояла в том, что необходимо сохранить централизованное начало в организации заработной платы, поскольку недостаточная стимулирующая роль распределения по труду вызвана ослаблением активности государственной политики оплаты труда. Ее сторонники считали, что действовавшая в 80-е гг. практика оплаты труда создавала противоречие между интересами работника и предприятия, с одной стороны, и общества - с другой. И предприятие, и работник были заинтересованы в ненапряженных плановых заданиях, сокрытии внутрипроизводственных резервов, стремились завязать цены, себестоимость продукции, заработную плату, уклонялись от внедрения дорогостоящей и высокопроизводительной техники и т.д. Государство, напротив, отстаивало интересы эффективного хозяйствования, стремилось к

ликвидации уравнительности в оплате труда и т.п. Преодолеть этот конфликт возможно на основе объединения интересов предприятия и работника в повышении оплаты труда в результате роста эффективности производства. Предложения о совершенствовании политики заработной платы сводились к тому, чтобы резко повысить долю оплаты по тарифным ставкам и окладам, сократив выплаты надтарифных надбавок и доплат, а также перейти к премированию только за сверхнормативные высокие достижения в труде [24,с.104].

Говоря о величине заработной платы, нельзя не учитывать и воздействие на процессы ее формирования рынка труда. Соотношение спроса и предложения на этом рынке, механизмы конкуренции как со стороны работодателей, так и продавцов рабочей силы определяют в немалой степени текущую цену труда [13,с.580].

Заработная плата тесно связана с ценами на потребительские товары и услуги. Чем они выше, тем ниже при том же абсолютном уровне оплаты реальное ее содержание. С падением уровня цен и тарифов на услуги растет реальное содержание заработной платы. Следовательно, представительные органы работников и работодателей, вырабатывая меры политики оплаты труда и доходов работников, должны обязательно учитывать уровень и динамику цен на потребительские товары и тарифов на услуги [17,с.80].

Разделение размеров заработной платы по сложности, условиям, напряженности и другим параметрам качественных и количественных затрат труда отражает различия в стоимости воспроизводства рабочей силы. Отличия в уровнях оплаты в зависимости от количественных и качественных результатов труда связаны с осуществлением распределения по труду, отражают трудовую основу заработной платы. В конечном итоге все колебания величины оплаты происходят в процессе осуществления заработной платой ее специфических функций. Они состоят, во-первых, в

экономическом побуждении работников к лучшему выполнению своих функций путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затрат и результатов труда. Во-вторых, в возмещении стоимости рабочей силы, благодаря чему обеспечивается регулярное возобновление последней как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда;

Обе эти функции призваны обеспечивать достижение единой цели - регулярное воспроизводство труда и авансированного капитала[15,с.560].

Задача обеспечения наиболее производительного потребления рабочей силы и соответственно повышения массы и нормы прибавочной стоимости побуждает работодателя к всемерному уменьшению издержек производства. Это достигается, прежде всего, за счет лучшего использования основных и оборотных производственных фондов. Но работодатель, рассматривая затраты на рабочую силу как одну из статей издержек производства, постоянно стремится к снижению заработной платы, в результате чего она проявляет тенденцию к падению ниже стоимости рабочей силы. Это подтверждено многолетней практикой стран с развитой рыночной экономикой и имеет место в современной России. В неблагоприятных экономических условиях, особенно в период кризиса и сокращения объемов производства, возникают предпосылки, способствующие прямому снижению цены труда, к отставанию ее динамики от движения цен на другие товары. Однако нельзя не считаться с тем, что для наемных работников заработная плата - единственный источник средств к существованию, необходимое средство возобновления способности к труду. Отсюда вполне закономерно их стремление добиваться повышения заработной платы, ее движения опережающими темпами в сравнении с динамикой цен на товары и услуги. Задача состоит в том, чтобы в максимальной степени приблизить уровень заработной платы к стоимости и цене рабочей силы[20,с.368].

Следовательно, формулируя принципы организации оплаты труда в условиях рыночной экономики, нельзя забывать, что трудовая основа формирования заработка не исчезает, а различия в затратах труда (простого и сложного) непременно должны учитываться. Возможности такой дифференциации определяются тем, что расходование труда различной сложности в течение одного и того же времени создает разные по величине стоимости: более сложный труд воспроизводит в течение необходимого времени более высокую стоимость рабочей силы, а в течение прибавочного времени производит большую прибавочную стоимость для владельца средств производства[21,с.656].

Известно, что цены на различные виды труда на рынке рабочей силы принимают форму тарифных ставок оплаты, а государство формирует ту или иную политику относительно роли и места тарифной системы в организации оплаты труда.

При всех условиях тарифная ставка (оклад) - это мера цены труда известной сложности, т.е. цена конкретного труда работника определенной профессии и квалификации в течение предусмотренного нормой времени. При формировании индивидуального заработка работника принимаются в расчет также интенсивность, условия и значимость отдельных видов труда. Первые два фактора в полной мере согласуются с теорией стоимости и не противоречат принципу оплаты с учетом затрат труда[28,с.72].

Понимание экономической природы заработной платы как стоимости (цены) рабочей силы означает, что ее уровень должен быть направлен на соответствие прожиточному минимуму и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета. Что касается дифференциации в оплате по профессионально-квалификационным группам работников, по сферам приложения труда, то в основе ее должны лежать различия в сложности, результативности и интенсивности труда.

Персонифицированный учет квалификации работников, уровня их профессиональной подготовки, отношения к выполнению порученной работы и результативности труда призван создавать более высокие мотивационные механизмы к высокопроизводительному труду, обеспечивать стимулирующее воздействие на работника[14,с.57].

Таким образом, в соответствии со ст. 77 Кодекса законов о труде Российской Федерации "оплата труда каждого работника зависит от личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается". Предоставление партнерам на рынке труда полной свободы самостоятельно устанавливать размер заработной платы - одно из объективных требований рыночной экономики[1,ст. 77].

1.3 Формы оплаты труда, применяемые в России и мире

В России наиболее популярна тарифная система и основные формы оплаты труда – сдельная и повременная. Причем в последнее время предпочтение отдается сдельной форме оплате труда.

Сдельная форма оплаты труда, как правило, применяется при следующих условиях:

- количественные показатели деятельности конкретного работника или бригады;
- точный учет объемов;
- возможность у рабочих увеличивать выработку;
- техническое нормирование труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять в случае, если она ведет к ухудшению качества продукции или нарушению технологических процессов.

Повременная форма оплаты труда применяется, прежде всего там, где:

- количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);
- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;
- качество труда важнее его количества;
- работа является опасной;
- работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке[15,с.560].

Кроме этих традиционных схем разрабатываются и внедряются новые модели оплаты труда на базе бестарифной и смешанной систем.

Бестарифная система оплаты труда подразумевает разработку ряда коэффициентов на основании квалификации работников, стажа работы, качества и сложности труда. Коэффициенты должны реально отражать степень вклада отдельных сотрудников в общие результаты труда коллектива предприятия. Заработная плата не носит фиксированный характер и из месяца в месяц может существенно различаться.

Системы оплаты труда, имеющие одновременно признаки тарифной и бестарифной, коллективной и индивидуальной, в различных сочетаниях называются смешанными. Среди них плавающие оклады, комиссионная форма, дилерский механизм.

При системе плавающих окладов ставки периодически корректируются в зависимости от производительности труда работника, выполнения или невыполнения задания и т.п. Оклад может меняться при утверждении руководителем организации коэффициента повышения заработной платы. Тогда зарплата каждого работника определяется умножением предыдущего оклада на коэффициент повышения заработной платы текущего месяца.

Дилерский механизм предполагает, что часть заработной платы предоставляется работнику в виде реализуемой предприятием продукции по

более низким ценам. Разница от перепродажи обеспечивает работнику заработную плату. Иными словами, это натуральная оплата. Существуют ограничения на продукцию, выдаваемую по системе дилерского механизма, и на ее долю в общем объеме оплаты труда [33,с.79].

Для оплаты труда работников отделов сбыта, внешнеэкономических служб, рекламных агентств и т.п. используют комиссионную форму. Заработная плата работнику устанавливается в процентном отношении от стоимости произведенных им товаров, работ или услуг.

Особо стоит выделить применяемую в России тарифную систему – Единую тарифную сетку для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы. Она основана на совокупности нормативно установленных ставок и тарифных коэффициентов, в соответствии с которыми устанавливается и изменяется уровень заработной платы работников.

ЕТС действует с 1992 года. Проблема данной тарифной системы в том, что минимальный размер оплаты труда, то есть ставка первого коэффициента, не привязан к потребительской корзине и прожиточному минимуму[34,с.248].

В зарубежных странах накоплен большой опыт применения самых разнообразных систем оплаты труда. Наиболее значительные отличия от других имеет оплата труда в Японии.

Она основана на принципах:

1)пожизненный наем – гарантирует вознаграждения за выслугу лет, премии, повышение профессиональной подготовки, социальные льготы, неформальную заботу о сотруднике и его семье. В настоящее время эта система в классическом виде применяется лишь на некоторых крупных предприятиях и на государственной службе.

2) ротация – заключается в перемещении работников по горизонтали и вертикали каждые два-три года. Она обеспечивает гибкость рабочей силы, повышает уровень ее квалификации и конкурентоспособности.

3) система репутаций обеспечивает качественную, творческую и перспективную деятельность всех сотрудников, чтобы при переходе работника через два-три года на новое место за ним закрепилась репутация инициативного и порядочного человека.

4) важная роль в эффективности работы предприятий отводится профессиональному обучению внутри фирмы.

В 70-х годах в Японии на основе американской системы тарифных ставок была сформирована синтезированная тарифная форма оплаты труда. Используются две ставки: личная (на основе стажа и возраста сотрудников) и трудовая (в зависимости от квалификации и результативности труда). В настоящее время величина заработной платы на 40% определяется стажем работы в компании. Кроме того, большое значение придается дополнительным выплатам (пособия - семейное, региональное, транспортное, за особые условия труда). Два-три раза в год работники получают несколько должностных окладов в виде бонусов по результатам труда. Следует отметить низкую дифференциацию в оплате труда: работник самой низкой квалификации в среднем получает всего в 4-5 раз меньше, чем работник самой высокой квалификации.

Это преимущество высокоразвитых стран, и для России такой опыт недопустим, поскольку на производстве будут проблемы с работниками на должностях, требующих высокой квалификации и высокой ответственности: инженеры, специалисты, руководители. В России, по данным Госкомстата в 2016 году децильный коэффициент (разрыв между доходами 10% наиболее богатых россиян и доходами 10% самых низкообеспеченных) составил примерно 16 раз [22, с.68].

Интересен опыт Швеции как одной из наиболее социально благополучных стран мира. В Швеции действует довольно сложная модель солидарной заработной платы. Ее принципы:

Во-первых, равная оплата за равный труд на основе среднеотраслевых показателей и отраслевых соглашений.

Такой подход побуждает администрацию убыточных предприятий модернизировать производство или закрывать его. Единый уровень заработной платы не допускает получения работниками части прибыли сверх среднего для отрасли уровня оплаты труда. За счет сверхприбыли формируются фонды, направляемые на социальные нужды.

Второй принцип «шведской модели» - сокращение разрыва междуминимальной и максимальной заработной платой. В коллективные договоры включены пункты об опережающих темпах роста заработной платы низкооплачиваемых работников. Кроме того, налоги отчисляются таким образом, что после их уплаты соотношение по заработной плате между любыми категориями населения Швеции не превышает 1:3. Пока еще ни в одной стране мира не отмечалось такой незначительной дифференциации заработной платы[27,с.127].

Среди других систем оплаты труда западноевропейских стран следует отметить французскую модель индивидуализации оплаты труда. Во Франции долгое время действовал механизм регулирования фонда оплаты труда в зависимости от инфляции так, чтобы прирост оплаты труда не опережал инфляции. Однако в последнее время предприятия отказались от подобной индексации и перешли к регулированию зарплаты с учетом индивидуальной производительности работников и экономической эффективности предприятия. Индексируется лишь минимальный уровень оплаты труда.

Индивидуализации основана на следующих принципах:

- 1) оплата за индивидуальную выработку;

2) фиксированная часть зарплаты обеспечивается квалификацией работника, а переменная – результатами работы команды и собственными успехами.

3) уровень оплаты инженерно-технического персонала и специалистов зависит от состояния рынка труда, достигнутых результатов и оптимального использования выделенных средств[13,с.58].

Особенностью оплаты труда в Германии является повышенное внимание к совмещению профессий и взятию на себя дополнительной ответственности. Соответственно в структуре зарплаты учитывается ответственность за организацию работы, за ее качество, за функционирование оборудования.[31,с.77]

Для Италии характерна выплата коллективных и индивидуальных надбавок в связи с ростом стоимости жизни.

В Великобритании система оплаты труда основана на заключении индивидуальных контрактов.

Говоря о мировом опыте организации оплаты труда, необходимо выделить США. В политике заработной платы США используют систему «оценки заслуг». Она предназначена для установления заработной платы работникам одинаковой квалификации, но с разными показателями качества работы. Факторы, по которым оцениваются работники, могут быть производственными (выполнение норм, уровень брака, использование рабочего времени и т.д.) и личностными (инициативность, трудовая и творческая активность, принятие на себя ответственности за решения на производстве, умение работать в коллективе и т.п.).

Система оплаты труда в США построена таким образом, что фиксированная зарплата, как правило, может только увеличиваться и практически никогда не уменьшается.

К основным видам дополнительной оплаты труда в США относят: премии в зависимости от прибыли, компенсационные выплаты при выходе на пенсию, доплаты за повышение квалификации и стаж работы, продажу работникам акций компаний, премирование к праздникам, 13-я зарплата. Значительную роль играет премирование за рационализаторство и изобретательство [7,с.278].

Таким образом, из вышесказанного можно сделать вывод, что обобщая мировой опыт стимулирования труда, необходимо выделить основные принципы, на которых базируется оплата труда на предприятиях:

- зависимость оплаты от количества и качества труда;
- дифференциация заработной платы по квалификации работника, условиям труда и отраслевой принадлежности предприятия;
- систематическое повышение реальной заработной платы;
- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда, но не отказ государства от регулирования оплаты труда.

Важная роль в материальном стимулировании работников отводится системам социальных выплат и участию в прибылях предприятия.

В развитых странах чаще всего применяется повременная форма оплаты труда. Она способствует производству продукции высокого качества, улучшает психологический климат в коллективе. Однако все более активной становится тенденция к индивидуализации заработной платы, основанной на способностях работника не только выполнять свои обязанности, но и участвовать в решении производственных и финансовых проблем фирмы.

В российской практике большинство организаций предпочитают сдельную форму оплаты труда в связи с необходимостью наращивать объемы производства.

Существует ряд объективных проблем в сфере организации оплаты труда в России:

- несоответствие уровня прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда;
- низкий по сравнению с развитыми странами уровень средней заработной платы [28,с.72].

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 2 АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ТОВАРЫ В КРЕДИТ»

2.1 Характеристика предприятия

Объектом исследования в дипломной работе является общество с ограниченной ответственностью «Товары в кредит», которое образовано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в виде общества с ограниченной ответственностью.

Сокращенное наименование общества: ООО «Товары в кредит».

Место нахождения общества, его почтовый адрес: 655670, Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Крылова, д.35А.

Общество является собственником принадлежащего ему имущества, денежных средств и отвечает по своим обязательствам собственным имуществом.

Предприятие имеет самостоятельный баланс, в котором отражаются средства предприятия и источники образования средств. Имущество предприятия состоит из основных и оборотных средств, а также иных материальных и финансовых ценностей.

Целями деятельности предприятия ООО «Товары в кредит» являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;

– обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Виды деятельности (по кодам ОКВЭД):

- розничная торговля, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами, ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования;
- розничная торговля мебелью и товарами для дома;
- розничная торговля мебелью.

Основные потребители: организации оптовой и розничной торговли республики Хакасии и Красноярского края, организации образования, здравоохранения города Абакана, жители республики Хакасии и ближайших регионов.

Ведущими компаниями на мебельном рынке являются – «Дядьково», «Командор», «Атриум», их преимущества и недостатки представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1– Преимущества и недостатки конкурентов

Название мебельного магазина	Преимущества	Недостатки
«Дядьково»	Широкий ассортимент всех видов мебели: офисной, детской, корпусной и мебель для дома. Дополнительно осуществляются услуги по доставке, чистке мебели.	Высокая ценовая политика.
«Атриум»	В ассортименте продукции преобладает импортная мебель из Кореи, Италии, Румынии, Бельгии. В магазине действуют акции и специальные предложения для потребителей от известных мебельных фабрик.	Платная сборка и доставка мебели, отсутствие интернет - магазина.
«Командор»	Профиль «Изготовление корпусной мебели, шкафов-купе». У них есть справочная служба, заказ через интернет магазин, а также бесплатная сборка мебели.	Платная доставка мебели, малый ассортимент кухонной и спальной мебели.

Проанализировав таблицу 2.1, можно сделать вывод, что основными недостатками конкурентов являются высокая ценовая политика, платные дополнительные услуги, отсутствие интернет магазина и малый ассортимент кухонной и спальной мебели.

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 2.1.

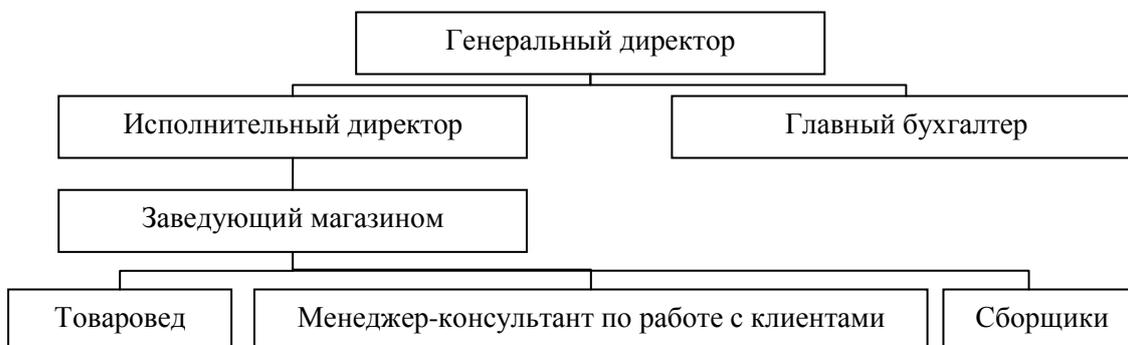


Рисунок 2.1 – Организационная структура ООО «Товары в кредит»

Организационная структура ООО «Товары в кредит», представленная на рисунке 2.1. является иерархической (древовидной). Во главе фирмы стоит генеральный директор. Он управляет всем предприятием, и ему подчиняются все службы, входящие в состав фирмы.

Главный бухгалтер ведет расчет и формирование платежных документов; расчет и формирование накладных и счетов-фактур; расчет заработной платы; учет текущей документации; учет пенсионного фонда; расчет и формирование документов по отчетности; анализ документов о движении товаров на складе.

Исполнительный директор выполняет следующие должностные обязанности: организует работу и эффективное взаимодействие работников компании, проводит оперативный финансовый и экономический анализ деятельности компании, организует, отслеживает и отвечает за выполнение всех приказов генерального директора, составляет оперативные планы компании и утверждает их у генерального директора, контролирует деятельность сотрудников по выполнению утвержденных планов, а также

выполняет отдельные служебные задания и поручения генерального директора.

Заведующий магазином следит за поставкой в магазин товара и за соответствующими распоряжениями фирм изготовителей для коррекции цен и улучшения рекламы товара, а так же заключает договора с крупными клиентами, ведет учет, формирование и анализ заказов на товар.

Товаровед ведет учет реализованной продукции, учет возврата продукции; учет поступающей продукции; учет брака в поступающей продукции, а так же совместный со складом учет движения товара на складе; открытие и закрытие торгового дня.

Менеджер - консультант по работе с клиентами осуществляет размещение и выкладку товаров по группам, видам с учетом товарного соседства, частоты спроса, удобства работы, осуществляет предложение и показ товаров покупателям, оказывает покупателям помощь в выборе товаров, консультирует покупателей, производит подсчет стоимости покупки, выдачу чека; оформление паспорта (иного документа) на товар, имеющий гарантийный срок, производит контроль над упаковкой покупок, выдачу или передачу покупки на контроль.

Механик обеспечивает безаварийную и надежную работу всех видов оборудования, их правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание, проведение работ по его модернизации и повышение экономичности ремонтного обслуживания оборудования, осуществляет технический надзор за состоянием и ремонтом защитных устройств на механическом оборудовании.

Таким образом, деятельность рассматриваемого предприятия направлена на розничную торговлю с целью извлечения прибыли.

2.2 Анализ баланса

Капитал предприятия составляют финансовые ресурсы, авансирование в производственно-хозяйственную деятельность и направляет на формирование его имущества. Величина капитала является важнейшей характеристикой его потенциала, она отражает общую стоимость всех средств, имеющихся в распоряжении предприятия.

Предприятие ООО «Товары в кредит» располагает активным и пассивным капиталом. Если в активе баланса отражаются средства предприятия, то в пассиве – источники их образования.

Рассмотрим основной и оборотный капитал предприятия, которые сформированы за счет активного и пассивного капитала, для этого проведем внешний финансовый анализ и для этого воспользуемся бухгалтерским балансом.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия выполняется на основе бухгалтерской отчетности за период 2015 – 2016 года.

Анализ структуры баланса за 2015 год рассмотрим в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Общий анализ структуры баланса за 2015 год

Актив	Сумма, тыс. руб.	%	Пассив	Сумма, тыс. руб.	%
Внеоборотные активы	9030,0	26,7	Собственный капитал	21642,0	64,0
Оборотные активы	24773,0	73,3	Заемный капитал	12161,0	36,0
Баланс	33803,0	100	Баланс	33803,0	100

Анализ данных структуры баланса, представленных в таблице 2.2, свидетельствует, что в 2015 г. стоимость имущества предприятия составляла 33,8 млн. руб. При этом большая часть имущества предприятия представлена оборотными активами, удельный вес которых составлял 73,3%. Удельный вес внеоборотных активов равен, соответственно, 26,7 %. Весьма высокий удельный вес оборотных активов косвенно указывает на то, что данное предприятие может оказаться платежеспособным.

Активы предприятия сформированы за счет собственных источников. Основной норматив финансовой устойчивости, согласно которому за счет собственного капитала должно быть сформировано не менее половины имущества, выполняется, поскольку удельный вес собственного капитала составляет 64 %. Соответственно, зависимость от заемных источников составляет 36 % от имущества предприятия. Следовательно, по данным признакам можно предположить, что предприятие может оказаться финансово устойчивым.

Рассмотрим анализ структуры баланса за 2016 год в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - Общий анализ структуры баланса за 2016 год

Актив	Сумма, тыс. руб.	%	Пассив	Сумма, тыс. руб.	%
Внеоборотные активы	14658,0	33,3	Собственный капитал	31731,0	72,1
Оборотные активы	29375,0	66,7	Заемный капитал	12302,0	27,9
Баланс	44033,0	100	Баланс	44033,0	100

Анализ данных, представленных в таблице 2.3, свидетельствует, что в 2016 г. стоимость имущества предприятия составляла 44,0 млн. руб. При этом большая часть имущества предприятия представлена оборотными активами, удельный вес которых составлял 66,7%. Удельный вес внеоборотных активов равен, соответственно, 33,3 %. Весьма высокий удельный вес оборотных активов косвенно указывает на то, что данное предприятие может оказаться платежеспособным.

Активы предприятия сформированы за счет собственных источников. Основной норматив финансовой устойчивости, согласно которому за счет собственного капитала должно быть сформировано не менее половины имущества, выполняется, поскольку удельный вес собственного капитала составляет 72,1%. Соответственно, зависимость от заемных источников составляет 27,9% от имущества предприятия. Следовательно, по данным

признакам можно предположить, что предприятие может оказаться финансово устойчивым.

Вывод о достаточности активности предприятия за анализируемый период сделать нельзя, поскольку о данном аспекте работы предприятия можно судить по величине выручки и показателям оборачиваемости.

Баланс это—это способ обобщенного отображения и систематизации средств предприятия по их видам и источникам образования на определенную дату в денежном выражении.

Анализ активов

Актив – часть бухгалтерского баланса, которая отражает состав и стоимость имущества предприятия на определённую дату. Совокупность имущества, принадлежащего юридическому лицу или предпринимателю.

Анализ активов баланса предполагает анализ структуры баланса, анализ внеоборотных и оборотных активов, и валюты анализа баланса предприятия. Активы предприятия и их структура изучаются как с точки зрения их участия в производстве, так и с точки зрения оценки их ликвидности. При анализе структуры активов выявляется соотношение изменения долей внеоборотных и оборотных активов.

Анализ необходимо начать с общей оценки динамики и структуры показателей активов предприятия, представленных в таблице 2.4.

Таблица 2.4– Показатели структуры и динамики активов

№	Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонения	
		Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1	Всего активов	33803,0	100	44033,0	100	10230,0	30,3
	в том числе:						
1.1	внеоборотные	9030,0	26,7	14658,0	33,3	5628,0	62,3
	из них:						
	финансовые	0	0	0	0	0	0
1.2	оборотные	24773,0	73,3	29375,0	66,7	4602,0	18,6
	из них:						

	материальные	6423,0	19,0	8878,0	20,2	2455,0	38,2
	финансовые	18350,0	54,3	20497,0	46,5	2147,0	11,7

Из анализа структуры и динамики активов, представленных в таблице 2.4, видно, что оборотные активы преобладают над внеоборотными (в 2015 году 73,3 и 26,7, а в 2016 году 66,7 и 33,3 соответственно), что свидетельствует о высокой ликвидности активов. За 2016 год величина внеоборотных средств ООО «Товары в кредит» увеличилась на 62,3%.

Большая часть внеоборотных активов предприятия в течение рассматриваемого предприятия приходилась на соответствующие нефинансовые активы.

В структуре оборотных активов преобладали финансовые оборотные активы, их доля за 2 года увеличилась на 11,7%.

Анализ оборотных активов

Оборотные активы характеризуются более высоким уровнем ликвидности, чем другие виды материальных ресурсов, поэтому они во многом определяют уровень ликвидности и финансовой устойчивости самой организации.

Анализ оборотных активов позволяет уточнять выводы о финансовой устойчивости предприятия на основе анализа состава, структуры и стратегии финансирования оборотных активов.

Показатели структуры и динамики оборотных активов представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Показатели структуры и динамики оборотных активов

№	Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонения	
		Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1	Оборотные активы – всего	24773,0	100	29375,0	100	4602,0	18,6
	в том числе:						

1.1	Запасы	6423,0	25,9	8878,0	30,2	2455,0	38,2
1.2	НДС	0	0	0	0	0	0
1.3	Дебиторская задолженность	11341,0	45,8	15243,0	51,9	3902,0	34,4
1.4	Финансовые вложения	4500,0	18,2	2970,0	10,1	-1530,0	-34,0
1.5	Денежные средства	2509,0	10,1	2284,0	7,8	-225,0	-9,0

Анализируя данные таблицы 2.5, необходимо отметить повышение за 2 года удельного веса дебиторской задолженности рассматриваемого предприятия на 34,4%.

Таким образом, рост удельного веса средств рассматриваемого предприятия, вложенных в его расчеты, свидетельствует о «замораживании» его финансовых ресурсов и, тем самым, о снижении деловой активности. А это, привело к снижению и до того низкого удельного веса наиболее ликвидных средств в структуре оборотного капитала, денежных средств – с 10,1% до 7,8%.

Расчет общих показателей оборачиваемости оборотных активов. Оборачиваемость оборотных средств (активов) показывает, сколько раз за анализируемый период организация использовала средний имеющийся остаток оборотных средств. Согласно бухгалтерскому балансу, оборотные активы включают: запасы, денежные средства, краткосрочные финансовые вложения и краткосрочную дебиторскую задолженность, включая НДС по приобретенным ценностям. Показатель характеризует долю оборотных средств в общих активах организации и эффективность управления ими. В то же время, на него накладываются отраслевые особенности производственного цикла.

Проанализируем расчет общих показателей оборачиваемости оборотных средств в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Расчет показателей оборачиваемости оборотных средств

№	Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонения, %
---	------------	---------	---------	---------------

1	Выручка от продажи, тыс. руб.	40119,0	46026,0	14,7
2	Оборотные средства, тыс. руб.	24773,0	29375,0	18,6
3	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	1,62	1,57	-0,05
4	Длительность одного оборота, дней	226	233	3,1

Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, представленных в таблице 2.6, понизился на 0,05 оборота. Это сказалось на повышении продолжительности периода, в течение которого совершают один оборот оборотные средства предприятия, в размере 7 дней.

Анализ пассивов

Пассив – противоположная активу часть бухгалтерского баланса, сумма всех обязательств (источников формирования средств) организации.

В пассиве баланса отражаются источники формирования имеющихся у предприятия средств. Все источники систематизированы на определенную дату по их принадлежности и назначению. Финансовое состояние организации во многом зависит от того, какие средства оно имеет в своем распоряжении и куда они вложены.

Проведем исследование пассива с общего анализа состава и динамики в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Показатели структуры и динамики пассивов

№	Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонения	
		Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1.	Всего источников:	33803,0	100	44033,0	100	10230,0	30,3
	в том числе:						
1.1.	собственных	21642,0	64,0	31731,0	72,1	10089,0	46,6
1.2.	заемных	12161,0	36,0	12302,0	27,9	141,0	1,2
	из них:						
	долгосрочных	6000,0	17,8	6000,0	13,6	0	0
	краткосрочных	6161,0	18,2	6302,0	14,3	141,0	2,3

Анализируя данные таблицы 2.7, необходимо отметить повышение за 2 года удельного веса собственных средств рассматриваемого предприятия с 64,0 % до 72,1%.

Удельный вес заемных средств в структуре источников формирования имущества предприятия вырос на 1,2%.

Привлеченный капитал состоит из долгосрочных и краткосрочных обязательств. Сумма долгосрочных средств составила 6000,0 тыс. руб. как за 2015, так и за 2016 год. Сумма краткосрочных обязательств в 2016 году увеличилась на 141,0 тыс. руб.

Проведем группировку обязательств по категориям в таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Группировка обязательств по категориям

№	Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонения	
		Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1.	Обязательства всего:	12161,0	100	12302,0	100	141,0	1,2
	в том числе:						
1.1.	Кредиты и займы	10000,0	82,2	10000,0	81,3	0	0
1.2.	Кредиторская задолженность	2161,0	17,8	2302,0	18,7	141,0	6,5

Анализируя данные представленной таблицы 2.8, необходимо отметить, что общая сумма обязательства предприятия увеличилась на 141 тыс. руб. Общая сумма банковских кредитов, задолженность по которым числится на балансе предприятия, не изменилась.

Также произошло повышение за 2 года удельного веса кредиторской задолженности рассматриваемого предприятия с 17,8% до 18,7%. В таких обстоятельствах, у предприятия не возникнут проблемы с обеспечением платежеспособности.

Проведем группировку обязательств по срокам погашения и образования в таблице 2.9.

Таблица 2.9 – Группировка обязательств по срокам погашения и образования

№	Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонения	
		Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1.	Заемные средства всего:	12161,0	100	12302,0	100	141,0	1,2
	В том числе:						
1.1.	долгосрочные обязательства	6000,0	49,3	6000,0	48,8	0	0
1.1.2.	заемные средства	6000,0	49,3	6000,0	48,3	0	0
1.2.	краткосрочные обязательства	6161,0	50,7	6302,0	51,2	141,0	2,3
1.2.1.	кредиторская задолженность	2161,0	17,8	2302,0	18,7	141,0	6,5
1.2.2.	заемные средства	4000,0	32,9	4000,0	32,5	0	0

Анализируя выше представленную таблицу 2.9, необходимо определить относительную стабильность состава и структуры данного вида пассивов. Но все же, здесь важно отметить тот факт, что в течение всего рассматриваемого периода времени с 50,7 % приходилось на краткосрочные обязательства.

Таким образом, за анализируемый период в активе баланса преобладали оборотные активы. Дебиторская задолженность в 2016 году увеличилась на 34,4%. В пассиве баланса преобладают собственные средства, у предприятия не возникает проблем с платежеспособностью.

2.3 Показатели ликвидности и финансовой устойчивости предприятия

Финансовая устойчивость определяет такое состояние финансовых

ресурсов, при котором предприятие, свободно пользуется денежными средствами, способное путём их эффективного использования обеспечить непрерывный процесс производства и реализации продукции (работ, услуг).

Ликвидность – это обязательное и необходимое условие платежеспособности. Одним из главных показателей, которое характеризует финансовое положение предприятия выступает его платежеспособность – возможность вовремя погашать свои платежные обязательства в полном объеме и в определенные сроки.

Для оценки ликвидности сгруппируем данные бухгалтерского баланса по степени срочности обязательств и обеспечению их активами предприятия в таблице 2.10.

Таблица 2.10 – Группировка статей баланса для анализа его ликвидности, тыс. руб.

Актив	2015 г.	2016 г.	Пассив	2015 г.	2016 г.
Наиболее ликвидные активы, $A_{нл}$	7009,0	5254,0	Наиболее срочные пассивы, $P_{нс}$	2161,0	2302,0
Быстро реализуемые активы, $A_{бр}$	11341,0	15243,0	Краткосрочные пассивы, $P_{кс}$	4000,0	4000,0
Медленно реализуемые активы, $A_{мр}$	6423,0	8878,0	Долгосрочные пассивы, $P_{дс}$	6000,0	6000,0
Трудно реализуемые активы, $A_{тр}$	9030,0	14658,0	Постоянные пассивы, $P_{п}$	21642,0	31731,0
ИТОГО:	33803,0	44033,0	ИТОГО:	33803,0	44033,0

По данным таблицы 2.10 можно оценить ликвидность предприятия, которая признается абсолютной, если соблюдаются пропорции.

2015 г. $A_{нл} > P_{нс}$ – условие выполняется

2016 г. $A_{нл} > P_{нс}$ – условие выполняется

Для предприятия условия абсолютной ликвидности в 2015 году и в 2016 году выполняется. Количество наиболее ликвидных активов в течение 2015 и 2016 года превышает наиболее срочные обязательства.

2015 г. $A_{бр} > P_{кс}$ – условие выполняется

2016 г. $A_{бр} > P_{кс}$ – условие выполняется

В 2015 и 2016 году величина быстро реализуемых активов превысила краткосрочные обязательства предприятия.

2015 г. $A_{мр} > P_{дс}$ – условие выполняется

2016 г. $A_{мр} > P_{дс}$ – условие выполняется

Медленно реализуемые активы в 2015 году превышали долгосрочные обязательства предприятия. В 2016 году величина медленно реализуемых активов так же превысила долгосрочные обязательства предприятия.

2015 г. $A_{тр} < P_{п}$ – условие выполняется

2016 г. $A_{тр} < P_{п}$ – условие выполняется

Величина постоянных пассивов в 2015 и 2016 году превышала труднореализуемые активы предприятия.

Таким образом, баланс предприятия соответствует рекомендуемым пропорциям ликвидности и его следует признать ликвидным.

В таблице 2.11 представлен анализ относительных показателей ликвидности.

Таблица 2.11 – Расчет коэффициентов ликвидности

Наименование коэффициента	2015 г.	2016 г.	Нормативное значение	Отклонения	
				2015 г.	2016 г.
Коэффициент абсолютной ликвидности	1,13	0,83	$>0,1$	1,03	0,73
Коэффициент критической ликвидности	2,97	3,25	$\geq 0,8$	2,17	2,45
Коэффициент текущей ликвидности	4,02	4,66	$\geq 1,5$	2,52	3,16

Анализируя таблицу 2.11, можно отметить, что значения коэффициента абсолютной ликвидности показывают рост способностей предприятия в кратчайшие сроки покрыть краткосрочные долги за счет имеющихся у него денежных средств. При этом значения данного коэффициента в 2015-2016 гг. были выше своего нормативного значения.

Значения коэффициента критической ликвидности предприятия показали увеличение ее прогнозируемых платежных возможностей при условии своевременного проведения расчетов с дебиторами в течение отчетного периода времени. При этом значения данного коэффициента в течение всего периода превышали нормативное значение.

Таким образом, значения коэффициента текущей ликвидности показали повышение платежных возможностей компании при условии своевременных расчетов с дебиторами и реализации всех готовых товаров, работ и услуг. При этом значения данного коэффициента в течение 2015–2016 гг. были выше своего нормативного значения.

Итак, подведем итог о состоянии платежеспособности предприятия, предприятие является ликвидным и его возможность в погашении своих обязательств наиболее перспективны.

В таблице 2.12 проведем анализ дебиторской и кредиторской задолженностей.

Таблица 2.12– Сравнительный анализ дебиторской и кредиторской задолженностей

№	Показатели	Дебиторская задолженность	Кредиторская задолженность
1	Сумма предыдущего периода, тыс. руб.	11341,0	2161,0
2	Сумма отчетного периода, тыс. руб.	15243,0	2302,0
3	Темп роста, %	134,4	106,5

Сопоставляя данные, представленные в таблице 2.12, о величине дебиторской и кредиторской задолженности рассматриваемого предприятия,

можно сделать вывод, что сумма дебиторской задолженности предприятия больше суммы кредиторской задолженности. При этом сумма дебиторской задолженности в 2016 г. увеличилась по сравнению с 2015 г. на 34,4 %, сумма кредиторской задолженности также стала выше на 6,5%. Исходя из того, что сумма дебиторской задолженности выше, чем сумма расчетов с кредиторами, можно сказать, что предприятие больше отвлекает средств из оборота, чем привлекает в оборот.

Таким образом, анализируемое предприятие является абсолютно ликвидным, коэффициенты ликвидности соответствуют норме, темп роста дебиторской задолженности опережает темп роста кредиторской задолженности.

2.4 Оценка эффективности деятельности предприятия

Экономическая эффективность - это соотношение между результатами хозяйственной деятельности и затратами труда, ресурсами. Экономическая эффективность зависит от экономического эффекта, а также от затрат и ресурсов, которые вызвали данный эффект.

Эффективность и развитие предприятия отражает показатели: выручка, прибыль, деловая активность и рентабельность.

Абсолютные показатели выручки и прибыли, их тенденция позволяют оценить в целом успешность деятельности предприятия. Рассмотрим анализ финансовых результатов в таблице 2.13.

Таблица 2.13 – Анализ финансовых результатов

№	Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонения	
		Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	%
1	Выручка от продажи	40119,0	46026,0	5907,0	14,7
2	Себестоимость продаж	31766,0	28433,0	-3333,0	-10,5
3	Валовая прибыль (убыток)	8353,0	17593,0	9240,0	110,6
4	Коммерческие расходы	7607,0	9325,0	1718,0	22,6
5	Управленческие расходы	30,0	30,0	0	0
6	Прибыль (убыток) от продаж	716,0	8238,0	7522,0	1050,6
12	Прибыль (убыток) до налогообложения	8301,0	8239,0	-62,0	-0,7
13	Текущий налог на прибыль	1660,2	1647,8	-12,4	-0,7
14	Чистая прибыль (убыток)	6640,8	6591,2	-49,6	-0,7

Из выше представленной таблицы 2.13 видно, что выручка организации за анализируемый период увеличилась в 2016 году на 5907 тыс. руб. по сравнению с 2015 годом.

Но в 2016 году себестоимость уменьшилась по сравнению с 2015 годом на 3333 тыс. руб. Коммерческие и управленческие расходы в сумме выросли на 1718 тыс. руб.

Также данные выше представленной таблицы показали понижение прибыли до налогообложения, и чистой прибыли в течение 2015–2016 гг. в размере, соответственно, 62,0 и 49,6 тыс. руб.

Деловая активность предприятия в финансовом аспекте проявляется в скорости оборота его средств.

Рассмотрим показатели деловой активности в таблице 2.14.

Таблица 2.14 – Показатели деловой активности

№	Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонения
1	Коэффициент деловой активности	1,19	1,04	-0,15
2	Коэффициент оборачиваемости оборотных активов	1,6	1,56	-0,04
3	Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	1,85	1,45	-0,4
4	Коэффициент оборачиваемости заемных средств	3,29	3,74	0,45

Сопоставляя данные таблицы 2.14, можно отметить, что коэффициент деловой активности понизился на 0,15 оборота. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств также понизился на 0,04 оборота.

Также здесь важно отметить снижение коэффициента оборачиваемости собственного капитала предприятия на 0,4, а коэффициент оборачиваемости заемных средств наоборот повысился на 0,45.

Для оценки результативности и экономической целесообразности деятельности предприятия недостаточно только определить абсолютные показатели. Более объективную картину можно получить с помощью показателей рентабельности. Показатели рентабельности являются относительными характеристиками финансовых результатов и эффективности деятельности предприятия.

В таблице 2.15 рассчитаем показатели рентабельности.

Таблица 2.15 – Показатели рентабельности, %

№	Наименование	2015 г.	2016 г.	Отклонения процентных пунктов
1	Рентабельность продаж	1,78	17,89	16,11
2	Рентабельность текущей деятельности	2,25	28,97	26,72
3	Рентабельность активов	24,55	18,71	-5,84
4	Рентабельность собственного капитала	30,68	20,77	-9,91

Исходя из данных таблицы 2.15, важно отметить, что на фоне повышения выручки в размере 5907 тыс. руб. показатель ее рентабельности

имела тенденцию к повышению, это свидетельствует о высоком уровне осуществления корректировки распределения прибыли (увеличения части прибыли, реинвестированной в развитие фирмы).

При понижении себестоимости в размере 3333 тыс. руб. ее рентабельность (по прибыли от продаж) – повысилась на 26,72%.

При неизменности величины валюты баланса и повышении величины собственного капитала в размере 10089 тыс. руб. показатели их рентабельности имели отрицательные значения роста, что показывает отсутствие согласованности политики управления объемом деятельности и управления активами.

Таким образом, выручка организации за анализируемый период увеличилась в 2016 году на 14,7 %, себестоимость напротив уменьшилась на 10,5 %, чистая прибыль уменьшилась на 0,7% , так как в 2015 году предприятие имело прочие доходы в размере 8353,0 тыс.руб. Показатели деловой активности имеют отрицательные значения, кроме коэффициента оборачиваемости заемных средств, что означает снижение эффективности использования производственных и финансовых ресурсов. Рентабельность продаж и текущей деятельности имела положительное отклонение.

2.5 Управленческий анализ

Управленческий анализ проводится с целью определения причин низкой эффективности деятельности предприятия. Управленческий анализ необходим для того, чтобы решать вопросы, связанные с формированием затрат, эффективности использования трудовых ресурсов, состояния основных производственных фондов, а также производства и реализации услуг.

Основной целью кадровой политики организации является обеспечение функционирования и развития системы управления кадрами в направлении обеспечения качества, получения наилучших экономических результатов.

Динамику численности работающего на предприятии персонала проследим по данным, представленным в таблице 2.16.

Таблица 2.16 – Численность персонала

Наименование	2015 год		2016 год		Отклонения	
	чел.		чел.		чел.	%
Среднесписочная численность – всего	16		20		4	25
- руководителей высшего звена	1		1		0	0
- руководителей, специалистов и служащих	2		3		1	50
- рабочих	13		16		3	23,1

По данным таблицы 2.16 видно, что на предприятии наблюдается увеличение численности работающего персонала на 23,1%. Всего на предприятии за 2015 год работало 16 человек. За 2016 год численность рабочих увеличилась на 25%. Увеличение персонала наблюдается по всем категориям работников, кроме руководителей высшего звена.

Проведем анализ себестоимости продукции ООО «Товары в кредит» в таблице 2.17.

Таблица 2.17 – Анализ себестоимости продукции ООО «Товары в кредит»

Показатели	2015г		2016г		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
Всего:	31766,0	100	28433,0	100	-3333,0	-10,5
Материальные затраты	20500,0	64,5	16500,0	58,1	-4000	-19,5
Затраты на оплату труда	3459,0	10,9	4200,0	14,8	741,0	21,4

Отчисления на социальные нужды	1037,7	3,3	1260,0	4,4	222,3	21,4
Амортизация	864,2	2,7	864,2	3,0	0	0
Прочие расходы	5905,1	18,6	5608,8	19,7	-296,3	-5,0

Анализ данных, представленных в таблице 2.17, свидетельствует, что себестоимость продукции ООО «Товары в кредит» в 2016г уменьшились на 10,5%. Затраты на оплату труда увеличилась на 741,0 тыс. руб., это связано с расширением кадрового состава. Уменьшились материальные затраты на 4000,0 тыс. руб. или 19,5 %, так как снизились затраты на сырье и ресурсы.

Проведем анализ структуры и динамики выручки ООО «Товары в кредит» в таблице 2.18.

Таблица 2.18– Анализ структуры и динамики выручки ООО«Товары в кредит»

Показатели	2015г		2016г		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
Выручка – всего	40119,0	100	46026,0	100	5907,0	14,7
в том числе:						
Мягкая мебель:						
диваны	8500,0	21,2	10000,0	21,7	1500,0	17,6
кресла	2500,0	6,2	4500,0	9,8	2000,0	80,0
комплекты	6500,0	16,2	8000,0	17,4	1500,0	23,1
Корпусная мебель:						
гостиные	2000,0	5,0	3000,0	6,5	1000,0	50,0
прихожие	1200,0	3,0	2800,0	6,1	1600,0	133,3
компьютерные столы	1500,0	3,7	926,0	2,0	-574,0	-38,2
журнальные столы	1000,0	2,5	800,0	1,8	-200,0	-20,0
Кухонные гарнитуры	5200,0	13,0	5500,0	11,9	300,0	5,8
Кровати	8119,0	20,2	6000,0	13,0	-1119,0	-13,8
Сборка мебели	3600,0	9,0	4500,0	9,8	900,0	25,0

Исходя из данных, таблицы 2.18 видно, что общая выручка увеличилась на 5907,0 тыс. руб. или 14,7 %.

Наибольшую выручку в 2016 году дает мягкая мебель, а именно диваны(21,7%) и мягкие комплекты (17,4 %), а также кровати 13,0 %. За 2016 выручка от продаж кроватей уменьшились 13,8 %, журнальные столы на 20,0%, а продажи гостиных и прихожих напротив увеличились на

50,0% и 133,3 % это связано с повышением спроса на корпусную мебель. Также необходимо отметить, что увеличилась выручка за исследуемый период по сборке мебели на 25%.

Производительность труда - один из показателей эффективности труда, характеризующий плодотворность полезной деятельности работников ООО «Товары в кредит». Проанализируем показатели производительности в таблице 2.19.

Таблица 2.19 - Анализ производительности труда

№	Показатели	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение
1	Объем реализации продукции, товаров и услуг, тыс.руб.	40119,0	46026,0	5907,0	14,7
2	Численность персонала, чел.	16	20	4	25,0
3	Численность рабочих чел.	13	16	3	23,1
4	Общее число отработанных рабочими за год человеко-дней, тыс.	23,9	29,4	5,5	23,1
5	Общее число отработанных рабочими за год человеко-часов, тыс.	191,2	235,2	44,0	23,1
6	Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб.	2508	2302	-206,0	-8,2
7	Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс.руб.	3086	2877	-209,0	-6,8
8	Удельный вес рабочих в численности работников, %	81,25	80,0	-1,25	-1,5
9	Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год	230	230	0	0
10	Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8	8	0	0
11	Среднедневная выработка одного рабочего, тыс. руб.	13,4	12,5	-0,9	-6,7

Как следует из данных таблицы 2.19, среднегодовая выработка одного за 2016 год уменьшилась на 6,8%. В структуре персонала в 2016 г., удельный вес рабочих в общей численности персонала по сравнению с 2015г. уменьшился на 1,5 %. За 2016 год число отработанных одним рабочим

человеко-дней увеличилось на 23,1% , средняя продолжительность рабочего дня в 2016 г. соответствует 2015г. - 8 часов.

Среднее число дней, отработанных одним рабочим за 2014 год по сравнению с предыдущим годом не изменилось.

Снижение среднечасовой выработки в 2016 г. на 0,1 тыс.руб. повлекло за собой снижение среднегодовой выработки на 209,0 тыс. руб., по сравнению с 2015 г. Это может быть связано увеличением численности персонала и вследствие недостаточной квалификации и адаптации работников.

О характере изменения среднечасовой выработки можно судить по соотношению между темпами роста объема услуг и продукции и числа человеко-часов. Объем реализации продукции и услуг в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличился на 14,7 %, число отработанных человеко-часов увеличилось на 23,1 %. Эти показатели свидетельствуют о снижении среднечасовой выработки в 2016 г. по сравнению с предыдущим годом.

Проанализируем среднюю заработную плату за 2013-2016гг по предприятию, республике Хакасия и России в таблице 2.20.

Таблица 2.20- Анализ средней заработной платы

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонения, %
Средняя заработная плата на предприятии, тыс. руб.	15,2	16,7	18,0	17,5	-2,8
Средняя заработная плата в республике Хакасия, тыс. руб.	26,1	29,1	30,2	32,9	8,9
Средняя заработная плата в России, тыс. руб.	29,8	32,6	31,3	36,2	15,6

Проанализировав таблицу 2.20, можно сделать вывод, что наблюдается тенденция повышения средней заработной платы за период, на предприятии с 2015 по 2016 год произошло снижение средней заработной платы на 2,8 %. По сравнению со средней заработной платой по республике Хакасия и России, на предприятии за 2016 год отклонение составляло -15,4 тыс. руб. и -18,7 тыс. руб.

Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы персонала ООО «Товары в кредит» рассмотрен в таблице 2.21.

Таблица 2.21 - Анализ соотношения темпов роста

Показатели	Величина
Темп роста заработной платы работника, %	97,2
Темп роста производительности труда, %	91,8
Коэффициент опережения	0,94

Из таблицы 2.21 видно, что темп роста производительности труда составляет 91,8%, при этом темпы роста заработной платы составляют 97,2%.

Темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда, следовательно, применяемую на предприятии систему оплаты труда необходимо усовершенствовать, чтобы повысить производительность труда.

В организации ООО «Товары в кредит» используется две формы оплаты труда простая повременная и прямая сдельная. При расчете по простой повременной системе заработок сотрудника находится в непосредственной зависимости от отработанного им времени и тарифной ставки, то есть разряда, по которому сотрудник работает. На предприятии применяется месячный оклад для расчета данной системы оплаты труда. Эта форма применяется для оплаты труда руководителя, бухгалтеров и продавцов. При прямой сдельной форме оплата вычисляется в зависимости от сделанных работ с учетом твердых расценок, утвержденных в трудовом договоре. Эта форма оплаты труда используется для оплаты труда грузчиков и сборщиков. Данные формы оплаты труда, используемые на предприятии ООО «Товары в кредит», являются неэффективными и требуют пересмотра.

2.6 Заключительная оценка деятельности предприятия

Исследуемое предприятие является малым по размерам. В его активах размещено 44033 тыс. руб. капитала.

Общая сумма выручки увеличилась на 14,7 %. Себестоимость проданных товаров снизилась на 10,5%. Валовая прибыль ООО «Товары в кредит» увеличилась на 9240, тыс. руб. и при этом ее доля в общей сумме выручки возросла на 14,7 %. Чистая прибыль ООО «Товары в кредит» снизилась в 2016г. на 49,6 тыс. руб.

Имущество предприятия представлено внеоборотными и оборотными активами. Наибольший удельный вес в структуре внеоборотных активов занимают основные средства (в 2015 г. их удельный вес составлял 26,7 %, в 2016 г. – 33,3%). Динамика стоимости оборотных активов является положительной, отклонение составляет 4602,0 тыс. руб. или 18,6 %. Также нужно отметить, что за анализируемый период стоимость внеоборотных активов увеличилась, можно сделать вывод о том, что структура имущества предприятия стала менее мобильной.

За 2016 год активы предприятия увеличились на 30,3%. В активах организации доля оборотных активов составляет 66,7 %, а внеоборотных средств – 33,3 %.

Согласно размерам валюты баланса ООО «Товары в кредит» относится к категории предприятий среднего финансового размера. Капитал, вовлеченный фирмой в хозяйственный оборот равен 44033 тыс. руб. Трудовой критерий характеризует предприятие как маленькое предприятие.

Изменения валюты баланса составляют 30,3%. Обусловлено неэффективным выводением основных средств, увеличением финансовых вложений.

В 2016 году эффективность использования оборотных средств уменьшилась, так как в 2015 году оборотные средства совершили 1,62

оборота за анализируемый период, а в 2016 году – 1,57 оборота. Продолжительность одного оборота в 2015 году составило 226 дней, в 2016 – 233 дня.

За исследуемый период объем заемных источников финансирования практически не изменился(1,2%). Объем собственных средств увеличился на 46,6%.

Финансовое состояние организации устойчивое. Баланс предприятия соответствует рекомендуемым пропорциям ликвидности и его следует признать ликвидным.

У предприятия присутствует не большое количество краткосрочных и долгосрочных заемных средств (кредитов). Сумма кредиторской задолженности состоит из текущей задолженности перед сотрудниками, поставщиками, и задолженности по налогам перед государством.

За 2015 год значение прибыли от продаж составило 716,0 тыс. руб. В 2016 году был сильный рост финансового результата от продаж – на 1050,6 %.

Рентабельность продаж увеличилась, это значит, что темпы снижения себестоимости опережают темпы роста выручки.

Проведем исследование на соответствие темпов роста прибыли, выручки и валюты баланса.

Это правило предполагает, что темпы роста прибыли должны опережать темпы роста выручки и темпы роста валюты баланса:

$$T_{\text{ПР}} > T_{\text{В}} > T_{\text{Б}}$$

$$T_{\text{ПР}} (-0,7) < T_{\text{РВ}} (14,7) < T_{\text{РБ}}; (30,3)$$

Темпы роста не соответствуют уравнению. Это может быть связано с тем, что в отчетном периоде выручка увеличилась на 14,7 %,прибыль от продаж увеличилась на 7522,0 тыс. руб. Но чистая прибыль в 2016 году сократилась на 0,7%,так как в 2015 году предприятие имело прочие доходы в

размере 8353,0 тыс.руб (включая прибыль прошлых лет, суммы дооценки финансовых вложений) вследствие с этим темп роста прибыли не опережает темп роста выручки. А темп роста выручки, в свою очередь, не опережает темп роста валюты баланса, что свидетельствует о неэффективном использовании активов предприятия, оборотных средств и снижении деловой активности ООО «Товары в кредит».

Таким образом, в ходе анализа финансово-хозяйственной деятельности ООО «Товары в кредит», можно выделить основные проблемы предприятия:

- снижение оплаты труда на предприятии;
- несоответствие заработной платы по предприятию и по республике Хакасия, России;
- снижение производительности труда;
- снижение темпов роста прибыли относительно темпов роста выручки, а темп роста выручки меньше темпа роста валюты баланса;
- снижение коэффициентов деловой активности, коэффициента оборачиваемости собственного капитала;
- снижение рентабельности активов и рентабельности собственного капитала;
- институциональные проблемы (налоги и сборы).

2.7 Вопросы экологии

Обстановка в доме играет значительную роль в поддержании и сохранении здоровья человека. Отделка стен и пола, мебель, текстильные материалы могут вызвать серьезные осложнения и обострения хронических заболеваний, если при их производстве использовались вредные компоненты. В современном мире многие производители делают упор на выпуск экологически чистой мебели, которая пользуется все возрастающим спросом у покупателей, предпочитающих безопасную для здоровья обстановку своего жилища.

Предметы мебели покупаются не на один год, поэтому даже незначительное содержание вредных примесей в материалах, лаках и красках, которые использовались при их изготовлении, может нанести вред при длительном контакте с человеком. Одним из наиболее опасных веществ, используемых в мебельном производстве, является формальдегид. Даже малая концентрация его в воздухе способна спровоцировать аллергию и астму. Поэтому, покупая обстановку, особенно для детской комнаты, важно приобретать экологически чистую мебель. Не менее важна и мебель для спальни, ведь во сне человек проводит значительную часть своей жизни.

Отдать предпочтение мебели из натуральной древесины – правильный выбор, ведь дерево содержит благотворные фитонциды, выделяющиеся, даже когда изделие прослужило несколько лет. Кроме того, не секрет, что деревья обладают положительной энергетикой. Не стоит думать, что мебель из цельного массива не всем доступна по цене. Отечественные производители делают прекрасную экологически чистую мебель из недорогих пород – березы и сосны. К тому же деревянная мебель вписывается не только в интерьер в стиле эко. Подобрать деревянные предметы мебели можно практически к любому стилю.

Все большим спросом пользуется красивая и практичная мебель, плетеная из лозы. Изначально предназначенная для загородных домов, она с успехом прижилась и в городских квартирах. Изящные столики, шкафчики, кресла и особенно полюбившиеся кресла-качалки изготавливают из ротанга, ивы или бамбука. Встречается и комбинированная плетеная мебель со стеклом или сталью. Такая экологически чистая мебель, несмотря на свое изящество и видимую хрупкость, может прослужить до 25 лет. Она не требует специального ухода, легко очищается пылесосом, и ее единственный недостаток – она боится дождя.

ПРОЕКТНАЯ ЧАСТЬ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Разработка и обоснование предложений по совершенствованию системы оплаты труда

На основе анализа производительности труда и средней заработной платы работников в ООО «Товары в кредит» были выявлены недостатки системы оплаты труда данного предприятия.

Возможны три основных варианта совершенствования оплаты труда рабочих и служащих ООО «Товары в кредит», представленные на рисунке 3.1.

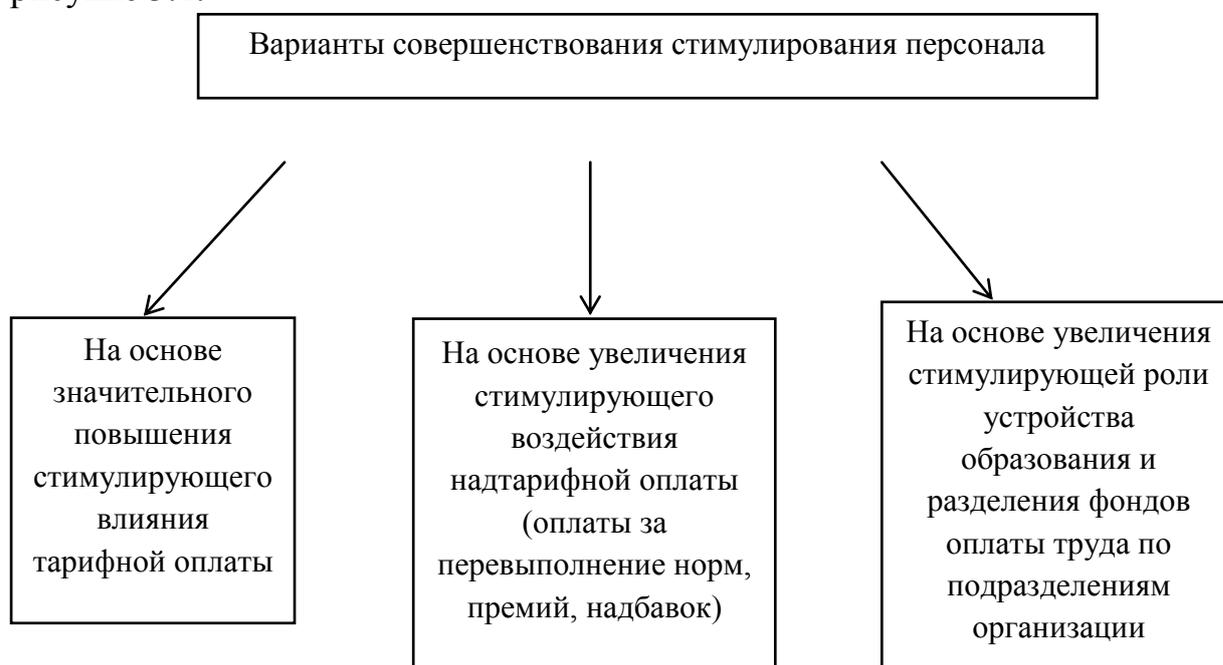


Рисунок 3.1–Основные варианты совершенствования стимулирования рабочих и служащих ООО «Товары в кредит»

Совершенствование оплаты труда должно быть направлено в первую очередь на повышение мотивации работников.

На предприятии ООО «Товары в кредит» система премий, бонусов не предусмотрена. Организации предлагается внедрить ежемесячные надбавки сотрудникам и ввести систему премирования.

Система ежемесячных дифференцированных надбавок, применяемая в ООО «Товары в кредит» представлена в таблице 3.1.

Таблица 3.1– Система ежемесячных дифференцированных надбавок

Стаж работы	Размер надбавки, % от оклада
От 1 до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 6 до 10 лет	15
Свыше 10 лет	20

Также предлагается ввести на предприятии систему премирования для продавцов за выполнение и перевыполнение плана продаж.

Шкала премирования по выполнению плана продаж для продавцов представлена в таблице 3.2.

Таблица 3.2–Шкала премирования по выполнению плана продаж

Выполнение плана продаж, %	Премия, % от оклада
< 70	0
70–80	5
80,1–90	15
90,1–100	25
100,1–115	50

С целью повышения производительности труда, адаптации и мотивации персонала, ООО «Товары в кредит» предлагается внедрить наставничество.

Наставничество является дополнительной нагрузкой, поэтому его нужно поощрять и стимулировать. Наставникам могут быть предоставлены

ЛЬГОТЫ:

- постоянная надбавка к окладу за время, в течение которого осуществлялось наставничество;
- возможность брать дополнительный оплачиваемый выходной день.

В целях нематериального стимулирования наставников предлагается ввести конкурс Лучшего Наставника по результатам года, победитель которого награждается почётной грамотой, ценным подарком на ежегодном собрании.

ООО «Товары в кредит» предлагается использовать следующие мероприятия по мотивации наставников, представленные в таблице 3.3.

Таблица 3.3 - Мотивация наставников ООО «Товары в кредит»

Форма мотивации	Основное содержание
Оплата труда	Постоянная надбавка к окладу за время, в течение которого осуществлялось наставничество;
Мотивация свободным временем	возможность брать дополнительный оплачиваемый выходной день (1 раз в месяц);
Мотивация на основе выражения общественного признания	Участие в Конкурсе «Лучший Наставник»
	Размещение информации о Лучшем наставнике в Интернет
	Награждение почётной грамотой.
	Награждение именными подарками, вручения грамот

Для повышения квалификации кадров предприятия, ООО «Товары в кредит» предлагается усовершенствовать систему подготовки и переподготовки. Основными формами являются обучающие семинары и курсы. Процесс повышения квалификации персонала ООО «Товары в кредит» рекомендовано осуществлять согласно представленной схеме как комплексный управляемый непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов, представленных на рисунке 3.2.

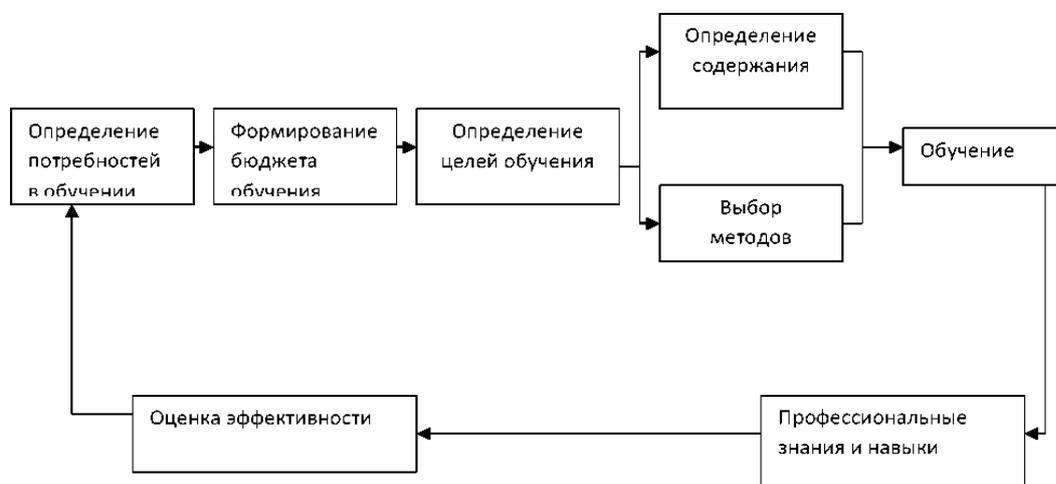


Рисунок 3.2 –Процесс обучения персонала ООО «Товары в кредит»

Обучающие или развивающие мероприятия можно организовать «своими силами» или обратиться к внешним консультантам.

Итак, в качестве мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Товары в кредит» рекомендовано внедрение системы надбавок и премирования, а также применение обучения и адаптации персонала; развитие наставничества в целях повышения мотивации сотрудников ООО «Товары в кредит» к повышению квалификации следует ввести доплату за квалификацию.

3.2 Оценка эффективности разработанных предложений

На выплату премиальных вознаграждений у предприятия имеются денежные средства, полученные за счет чистой прибыли, в базовом периоде которых насчитывается 6591,2 тыс. руб. Необходимо определить, какая часть

средств пойдет на стимулирование персонала и будет ли это выгодно предприятию. Для этого представим план продаж в таблице 3.4.

Таблица 3.4 – План продаж ООО «Товары в кредит»

Наименование товаров и услуг	Факт		План		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
Всего	46026,0	100	55000,0	100	8974,0	19,5
в том числе:						
Мягкая мебель:						
диваны	10000,0	21,7	12000,0	21,8	2000,0	20,0
кресла	4500,0	9,8	5000,0	9,1	500,0	11,1
комплекты	8000,0	17,4	8500,0	15,5	500,0	6,2
Корпусная мебель:						
гостиные	3000,0	6,5	4000,0	7,3	1000,0	33,3
прихожие	2800,0	6,1	4000,0	7,3	1200,0	42,8
компьютерные столы	926,0	2,0	1000,0	1,8	74,0	8,0
журнальные столы	800,0	1,8	1000,0	1,8	200,0	25,0
Кухонные гарнитуры	5500,0	11,9	6000,0	10,9	500,0	9,1
Кровати	6000,0	13,0	8000,0	14,5	2000,0	33,3
Сборка мебели	4500,0	9,8	5500,0	10,0	1000,0	22,2

Исходя из таблицы 3.4, можно сделать вывод, что план продаж был выполнен на 80,5 %. Об этом свидетельствуют отклонения факта от плана.

Рассчитаем наибольший результат выполнения плана – на 115% и определим сумму выручки в таблице 3.5.

Таблица 3.5 – Прогнозный план продаж на 115%

Показатели	Отчетный период		1 прогнозный год		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
Выручка – всего	46026,0	100	63250,0	100	17224,0	37,4
в том числе:						
Мягкая мебель:						
диваны	10000,0	21,7	13800,0	21,8	3800,0	38,0
кресла	4500,0	9,8	5750,0	9,1	1250,0	27,7
комплекты	8000,0	17,4	9775,0	15,5	1775,0	22,2
Корпусная мебель:						
гостиные	3000,0	6,5	4600,0	7,3	1600,0	53,3
прихожие	2800,0	6,1	4600,0	7,3	1800,0	64,3

компьютерные столы	926,0	2,0	1150,0	1,8	224,0	24,2
журнальные столы	800,0	1,8	1150,0	1,8	350,0	43,8
Кухонные гарнитуры	5500,0	11,9	6900,0	10,9	1400,0	25,5
Кровати	6000,0	13,0	9200,0	14,5	3200,0	53,3
Сборка мебели	4500,0	9,8	6325,0	10,0	1825,0	40,6

Анализируя таблицу 3.5, можно сделать вывод, что выполнив план продаж на 115%, выручка увеличится на 37,4 % по сравнению отчетным периодом.

Определим прогнозную чистую прибыль предприятия, исходя из выполнения плана на 115% в таблице 3.6.

Таблица 3.6 –Прогнозная чистая прибыль ООО «Товары в кредит» при выполнении плана продаж на 115%

Показатели	Отчетный период	1 прогнозный год	Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	%
Выручка от продажи	46026,0	63250,0	17224,0	37,4
Себестоимость продаж	28433,0	38242,4	9809,4	34,5
Валовая прибыль (убыток)	17593,0	25007,6	7414,6	42,1
Коммерческие расходы	9325,0	9325,0	0	0
Управленческие расходы	30,0	30,0	0	0
Прибыль (убыток) от продаж	8238,0	15652,6	7414,6	90,0
Прибыль (убыток) до налогообложения	8239,0	15653,6	7414,6	90,0
Текущий налог на прибыль	1647,8	3130,7	1482,9	90,0
Чистая прибыль (убыток)	6591,2	15522,9	5931,7	90,0

Исходя из таблицы 3.6,можно сделать вывод, что прогнозная чистая прибыль ООО «Товары в кредит» с учетом выполнения плана на 115% увеличилась на 90% по сравнению с отчетным периодом.

Теперь необходимо определить, какая сумма пойдет на стимулирование работников (таблица 3.7).

Таблица 3.7– Размер премиального фонда, тыс. руб.

Количество продавцов	Оклад, тыс. руб. / в мес.	Премия,% от оклада	Итого, тыс. руб. / в год
4	15,0	50,0	360,0

Анализируя данные таблицы 3.7, можно сделать вывод, что в год на выплату премий продавцов потребуется 360,0 тыс. руб.

Таким образом, премиальные выплаты будут выгодны и экономически полезны предприятию, так как при максимальном выполнении плана продаж прибыль увеличится на 90,0 % или на 5931,7 тыс. руб., что значительно больше расходов премиального фонда (360,0 тыс. руб.).

Рассчитаем сумму ежемесячных надбавок за стаж работников. Для этого необходимо дифференцировать персонал по стажу работы на предприятии (рисунок 3.3)

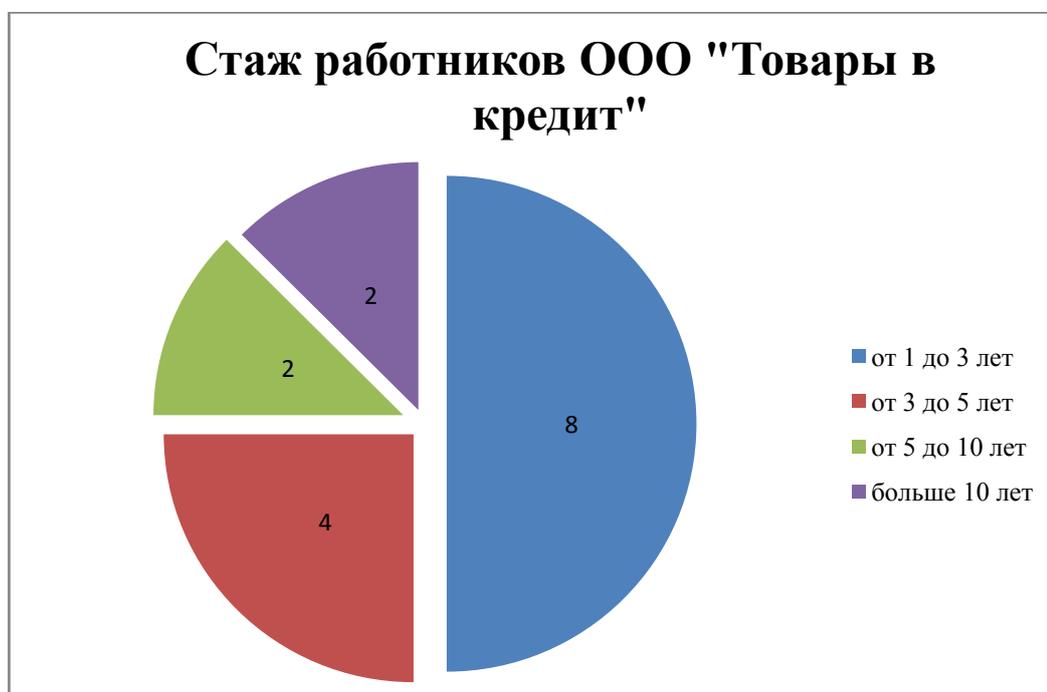


Рисунок 3.3 – Стаж работников ООО «Товары в кредит»

Определим сумму ежемесячных выплат в таблице 3.8.

Таблица 3.8 – Ежемесячные надбавки работникам за стаж

Стаж работы	Количество работников, чел.	Размер надбавки от оклада	Сумма, руб. / в месяц
От 1 до 3 лет	8	5%	6400,0
От 3 до 5 лет	4	10%	6400,0
От 6 до 10 лет	2	15%	4950,0

Свыше 10 лет	2	20%	7200,0
Итого в год, руб.			299400,0

Исходя из данных таблицы 3.8, необходимо отметить, что расходы предприятия, направленные на надбавки сотрудникам за стаж, в год составят 299,4 тыс. руб.

Необходимость в ежемесячных надбавках состоит в следующем: данные сотрудники, имеющие стаж от 1 года до 10 лет и выше, обеспечивают бесперебойную и качественную работу предприятия, нет потребности в поиске новых работников, их обучении и адаптации, а значит, производительность труда в организации снижаться не будет, предприятие не понесет дополнительных расходов, в том числе и временных.

В 2016 году численность рабочих увеличилась на 3 человека, но производительность труда сократилась на 6,8%. Это говорит о том, что на предприятии необходимо усовершенствовать систему подготовки и переподготовки рабочего персонала или назначить наставника - опытного сборщика мебели, который будет непосредственно на рабочем месте давать инструктаж, рекомендации и наблюдать за правильностью выполнения работы, вносить коррективы. В таблице 3.9 приведены расчеты затрат на оплату наставничества.

Таблица 3.9 – Расчет затрат на оплату наставничества

Планируемое число обучаемых сотрудников, чел.	Размер оплаты труда наставника, руб.	Проценты оплаты за одного обучаемого (от оклада), %	Совокупные затраты на оплату наставничества, тыс. руб.
3	17000	20	10,2

Расчет затрат на повышение квалификации персонала представлен в таблице 3.10.

Таблица 3.10 – Расчет затрат на обучение рабочих

Статья расходов	Краткое описание	Сумма, тыс. р.
Приобретение методического обеспечения и справочной литературы	Журнал «Справочник по деревообработке» (публикации, посвященные практическим вопросам по обработке древесины, стандартизации и контролю качества продукции)	3,0
Оплата тематического семинара и мастер-классов для сборщиков мебели	Семинар «Школа профессионального изготовления мебели» проводится красноярской бизнес - школой. Стоимость — 10 тыс. руб. / чел.	10 x 3 = 30
Оплата курсов повышения квалификации рабочего персонала	повышение квалификации персонала путём освоения им знаний и практических навыков работы в смежных с его базовой специализацией областях деятельности.	25 x 16 = 400
Итого		433,0

Итак, в ходе проведения мероприятий по повышению квалификации рабочего персонала и внедрения наставничества, производительность труда работников предприятия увеличилась на 5 % и, следовательно, заработная плата персонала увеличилась также на 5%.

Изменение критериев соотношения производительности труда и заработной платы персонала ООО «Товары в кредит» представлены в таблице 3.11.

Таблица 3.11 – Динамика критериев темпов роста

Показатель	До мероприятия	После мероприятия	Отклонение
1. Темп роста производительности труда, %	91,8	105	13,2
2. Темп роста заработной платы, %	97,2	105	7,8
3. Коэффициент соотношения	0,94	1,00	0,6

По результатам анализа таблицы 3.11 видно, что коэффициент соотношения приобретает нормативное значение, равное 1.

Подведем итог по всем рекомендациям в таблице 3.12.

Таблица 3.12 – Общий итог по всем рекомендациям

Рекомендации	Затраты, тыс. руб.	Результаты		
1) Премирование продавцов за выполнение плана продаж	360,0	Прирост продаж составил 34,5 %; Увеличение выручки на 37,4%; Увеличение прибыли на 90%.	Выручка, до мероприятий/после мероприятий тыс. руб.	Прибыль, до мероприятий/после мероприятий тыс. руб.
			46026,0 / 63250,0	6591,2 / 15522,0
2) Ежемесячные надбавки работникам за стаж	299,4	Сокращение затрат на поиск новых сотрудников, их обучение, адаптацию; Повышение мотивации работников.		
3) Внедрение наставничества	10,2	Увеличение темпов роста производительности труда на 13,2 %;		
4) Повышение квалификации рабочего персонала	433,0	Увеличение темпов роста заработной платы на 7,8 %; Коэффициент соотношения темпов роста равен нормативному значению.		

Таким образом, разработанные мероприятия решили ряд проблем, связанные со снижением производительности труда, снижением темпов роста заработной платы и низкой мотивации сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «Товары в кредит» показал, что предприятие имеет нормальную финансовую устойчивость, так как собственный капитал составляет 72,1% от общей суммы капитала, имеющегося в распоряжении.

В ходе анализа ликвидности предприятия, можно отметить, что по признакам ликвидности платежная состоятельность предприятия является абсолютной и возможность предприятия в погашении своих обязательств наиболее перспективны. Так, в 2015 году коэффициент абсолютной ликвидности показывает, что 1,13% текущей задолженности предприятие может погасить за счет денежных средств. В 2016 году ситуация имела менее перспективное состояние 0,83 % предприятие могло погасить за счет денежных средств. Таким образом, на 2015 год платежеспособность предприятия наиболее была перспективна, чем в 2016 году.

Значения коэффициента критической ликвидности предприятия показали увеличение ее прогнозируемых платежных возможностей на 9,4% при условии своевременного проведения расчетов с дебиторами в течение отчетного периода времени. При этом значения данного коэффициента в течение всего периода превышали нормативное значение, что говорит об улучшении платежеспособности предприятия. Значения коэффициента текущей ликвидности показали повышение платежных возможностей компании при условии своевременных расчетов с дебиторами и реализации всех готовых товаров, работ и услуг. При этом значения данного коэффициента в течение 2015–2016 гг. были выше своего нормативного

значения, что характеризует неэффективное использование оборотных активов.

Итак, подведем итог о состоянии платежеспособности предприятия, предприятие является ликвидным и его возможность в погашении своих обязательств наиболее перспективны.

В ходе проведения анализа эффективности деятельности предприятия необходимо отметить, что выручка организации за анализируемый период увеличилась в 2016 году на 14,7 %, себестоимость напротив уменьшилась на 10,5 %, чистая прибыль уменьшилась на 0,7%, так как в 2015 году предприятие имело прочие доходы в размере 8353,0 тыс.руб. Показатели деловой активности имеют отрицательные отклонения, кроме коэффициента оборачиваемости заемных средств, что означает снижение эффективности использования производственных и финансовых ресурсов. Рентабельность продаж и текущей деятельности имела положительное отклонение, это свидетельствует о высоком уровне осуществления корректировки распределения прибыли.

На основе управленческого анализа предприятия ООО «Товары в кредит» был выявлен основной недостаток – снижение производительности труда и в следствие понижение средней заработной платы работников за отчетный период.

Для устранения выявленных недостатков были разработаны мероприятия по совершенствованию оплаты труда рабочих и служащих ООО «Товары в кредит», а также целесообразно было применение обучения и адаптации персонала; развитие наставничества в целях повышения мотивации сотрудников.

По результатам анализа эффективности предложенных мероприятий видно, что темп роста производительности труда увеличился на 13,2 %, темп роста заработной платы увеличился на 7,8 %, коэффициент соотношения темпов роста приобретает нормативное значение, равное 1.

После проведенных мероприятий по премированию работников за выполнение плана, прирост продаж составил 34,5 %, прибыль увеличилась на 90 %, что говорит о повышении мотивации персонала.

Таким образом, цели, поставленные в дипломной работе, достигнуты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ: (принят ГД ФС РФ 21.10.1994)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: (часть третья) от 20.04.2007 №54-ФЗ: (принят 01.09.2007).
3. Баткаева, И. А. Организация оплаты труда персонала [Текст] / И. А. Баткаева – Москва: Проспект, 2012. – 64 с.
4. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст]: учебник / О.С.Виханский – Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2013. – 576 с.
5. Егоршин, А. П. Основы менеджмента [Текст]: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2012. – 320 с.
6. Завельский, М. Г. Экономика и социология труда [Текст]: курс лекций / М. Г. Завельский. – Москва: Палеотип; Логос, 2011. – 281 с.
7. Иванов, Г. Г. Экономика торговли [Текст] / Г. Г. Иванов. – Москва: Академия, 2012. – 160 с.
8. Ивановская, Л. В. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Текст]: учебно- практическое пособие / Л. В. Ивановская, – Москва: Проспект, 2012. – 64 с.
9. Карпова, Н. В. Экономика и социология труда: социально- трудовые процессы в системе рыночного хозяйства [Текст] / Н. В. Карпова. – Москва: ТНТ, 2012. – 368 с.

10. Коротков, Э. М. Менеджмент [Текст]: учебник по направлению и специальности "Менеджмент" / Э. М. Коротков. – Москва: Юрайт, 2011. – 640 с.
11. Котенева, Е. Н. Управление затратами предприятия [Текст] / Е. Н. Котенева, – Воронеж: Научная Книга, 2012. – 268 с.
12. Максимова, В. Ф. Экономическая теория [Текст] / В. Ф. Максимова. – Москва: Юрайт, 2014. – 580 с.
13. Меркушова, Н. И. Стандарты систем менеджмента: современное состояние, пути развития, проблемы использования [Текст] / Н. И. Меркушова // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 47. – С. 57-64.
14. Мэнкью, Н. Г. Макроэкономика [Текст] / Н. Г. Мэнкью. – Санкт-Петербург: Питер, 2014. – 560 с.
15. Попов, С. Г. Основы менеджмента [Текст] : учебное пособие / С. Г. Попов. – Москва: Ось-89, 2013. – 176 с.
16. Ракоти, В. Реальная заработная плата// Человек и труд. 2013. № 6. С. 80-82.
17. Савицкая, Г. В.. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК [Текст] / Г. В. Савицкая. – Москва : ИНФРА-М, 2012. – 656 с.
18. Самарина, В. П. Основы предпринимательства [Текст] : учебное пособие / В. П. Самарина. – Москва: Кнорус, 2016. – 224 с.
19. Соболевская, А.А. Новые тенденции в оплате труда в США // Трудовое право – N12 – 2004 – С. 34-49
20. Стоянова, Е.С. Финансовый менеджмент: теория и практика: учебник / под ред. Е.С.Стояновой - 6-е изд. - М.: Перспектива, 2010. - 656 с.
21. Тарануха, Ю. В. Микроэкономика [Текст] / Ю. В. Тарануха. – Москва: Кнорус, 2013. – 608 с.
22. Титов, В.И. Экономика предприятия: Учебник / В.И. Титов. - М.: Эксмо, 2008. - 416 с.

23. Тучкова, Э. Г. Заработная плата. Комментарий законодательства. М.: ТЕИС, 2014. 104 с.
24. Шаfranова, А. Анализ финансовой отчетности // Баланс. - № 30, 31, 36,43. - 2015 г.
25. Яковлев, Р.А. Поощрительные системы на предприятии. М.: «Информ – центр-Директор» газеты «Экономика и жизнь»; НИИ труда, 2011. 56с.
26. Яковлев, Р.Л. Концепция реформирования заработной платы. М.: НИИ труда. 2015. 125с.
27. Волгин, Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004 – 508 с.
28. Ивлев, А., Гарайбех, Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и Труд – № 12 – 2003 – С. 45-52
29. Митрофанова, Е. А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом [Текст] / Е. А. Митрофанова, Л. В. Ивановская. – Москва : Проспект, 2013. – 72 с.
30. Лясников, Н. В. Экономика и социология труда [Текст] / Н. В. Лясникова, М. Н. Дудин, Ю. В. Лясникова. – Москва :Кнорус, 2012. – 288 с.
31. Заработная плата / Сост. А. В. Верховцев. М. Инфра-М, 2002. 136 с. (Библиотека журнала «Трудовое право Российской Федерации»).
32. Как перестраивают заработную плату на предприятиях Германии: Сборник статей / Под общ.ред. Р. М. Гринева Пер. с нем. Н.М. Двухшерстновой. Обнинск: ГЦИПК, 2013. 77 с.
33. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты. Порядок расчета и получения [Текст]: практическое пособие. – Москва: Синергия, 2012. – 192 с.
34. Рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий. М.: НИИ Труда, 2013. С. 79.

35. Тарифно-квалификационные характеристики общепрофессиональных должностей служащих и общепрофессиональных профессий рабочих / Минтруд России. М.: Институт труда, 2014 - 248 с.

36. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / А. А. Македошин [и др.]. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.