

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Торгово-экономический институт

Кафедра экономики и планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Ю.Л. Александров
(подпись) (инициалы, фамилия)
« ____ » _____ 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 «Экономика» 38.03.01.10.09 «Экономика предприятий и организаций
(в сфере услуг)»
код и наименование специальности

Анализ и планирование фонда заработной платы работников предприятия
торговли
тема

Руководитель _____ доцент, канд. экон. наук Е.В. Белоногова
подпись, дата

Выпускник _____ гр. ЗЭУ14-01БЭз Н.В. Лосева
подпись, дата

Красноярск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА И ПЛАНИРОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОРГОВЛИ	7
1.1 Фонд заработной платы: понятие, состав, показатели эффективности использования	7
1.2 Методика анализа фонда заработной платы работников предприятия торговли	13
1.3 Методика планирования фонда заработной платы работников предприятия торговли	18
2. АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ИП ТЮМЕНЦЕВА Е.О.	26
2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности торгового предприятия	26
2.2 Анализ факторов, оказывающих влияние на формирование фонда заработной платы работников предприятия торговли	33
2.3 Анализ фонда заработной платы торгового предприятия. Оценка эффективности использования фонда заработной платы торгового предприятия	44
3. ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОРГОВЛИ ИП ТЮМЕНЦЕВА Е.О. И ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗЕРВОВ ЕГО ОТНОСИТЕЛЬНОГО СНИЖЕНИЯ	55
3.1 Планирование показателей, формирующих фонд заработной платы работников предприятия торговли	55
3.2 Планирование фонда заработной платы работников различными методами	62
3.3 Определение резервов относительного снижения фонда заработной платы предприятия торговли ИП Тюменцева Е.О.	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	78
ПРИЛОЖЕНИЯ	81

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в условиях инновационной экономики человек становится основной движущей силой торгового предприятия. Достижение определенного результата деятельности торгового предприятия зависит от многих факторов и в первую очередь от материальной и моральной заинтересованности работников в результатах своего труда. Материальная заинтересованность работников определяется уровнем индивидуального заработка, что в итоге формирует общий фонд заработной платы всего предприятия. Фонд заработной платы – одна из статей затрат торгового предприятия, которая занимает значительный удельный вес в общем объеме затрат предприятия. Поэтому его анализ и планирование является первоочередной необходимостью, что позволит выявить неиспользуемые резервы его относительного снижения при одновременном росте заработной платы работников и приведет к относительной экономии средств торгового предприятия и как следствие росту прибыли как в текущем периоде, так и на долгосрочную перспективу. Таким образом, тема выпускной квалификационной работы является актуальной.

Целью выполнения выпускной квалификационной работы является выявление резервов относительного снижения фонда заработной платы торгового предприятия на основе ретроспективного анализа и планирования показателя.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие, состав и показатели эффективности использования фонда заработной платы;
- изучить методику анализа и планирования фонда заработной платы работников предприятия торговли;
- дать организационно-экономическую характеристику деятельности торгового предприятия;

- провести анализ показателей, оказывающих влияние на фонд заработной платы: оборота розничной торговли, кадрового состава и эффективности их труда;
- провести анализ фонда заработной платы торгового предприятия и оценить эффективность его использования;
- провести планирование основных показателей, влияющих на формирование фонда заработной платы работников предприятия торговли;
- провести планирование фонда заработной плат различными методами;
- определить резервы относительного снижения фонда заработной платы предприятия торговли.

Объектом исследования в работе является торговое предприятие – ИП Тюменцева Е.О. Предмет исследования – фонд заработной платы работников предприятия торговли.

Теоретической основой исследования являются работы отечественных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам (Владимирова Л.П., Генкин Б.М., Егоршин А.П., Рофе А.И., Смирнова А.М. и др.); законодательство Российской Федерации и ее структур; данные Госкомстата Российской Федерации, в том числе по Красноярскому краю; материалы собственных исследований.

Методической основой написания работы является использование методов анализа: обобщения, временного, структурного анализа, сравнения, группировки и сопоставления, методы факторного анализа, графического изображения данных; и планирования: экономико-статистические, экономико-математические методы, метод технико-экономических расчетов и других. Применение каждого из данных методов определяется характером решаемых в процессе исследования задач.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников. Общий объем работы 80 стр. Работа иллюстрирована 9 рисунками, 41 таблицами, 4 приложениями. Список использованной литературы включает в себя 27 источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА И ПЛАНИРОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОРГОВЛИ

1.1 Фонд заработной платы: понятие, состав, показатели эффективности использования

Как социально-значимый показатель фонд заработной платы требует рассмотрения с точки зрения его роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработка плата – основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и благосостояния его и его семьи, поэтому заработка плата играет не только воспроизводственную, но и стимулирующую роль в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения.

Для работодателя фонд заработной платы (как сумма индивидуальных зарплат работников) – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из статей затрат в издержках обращения торгового предприятия. При этом работодатель, с одной стороны, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу оборота розничной торговли, с другой стороны – в целях повышения качественного уровня работников как средства повышения эффективности деятельности он заинтересован в увеличении фонда заработной платы.

Рассмотрим различные точки зрения относительно понятия «фонд заработной платы».

Владимирова Л.П. рассматривает фонд заработной платы как общую сумму средств, выплачиваемую работникам предприятий в соответствии с количеством, качеством и результатами их труда [8].

Смирнова А.М. определяет фонд заработной платы как сумму всех расходов предприятия на оплату труда как в денежной, так и в натуральной формах, независимо от источников финансирования выплат [19].

Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. под фондом заработной платы понимают совокупность индивидуальных заработков, начисленных работникам работодателем, независимо от источника покрытия этих затрат: издержки обращения, прибыль, средства специального назначения или иные целевые поступления [26].

Рофе А.И. рассматривает фонд заработной платы как сумму средств, необходимых для оплаты труда всех работников предприятия в течение определенного периода [16]

В соответствии с Инструкцией по заполнению форм федерального статистического наблюдения, фонд заработной платы – это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда [5].

Таким образом, все исследователи придерживаются мнения, что фонд заработной платы – это сумма заработных плат конкретных работников предприятия независимо от источников выплат, при этом определенный заработка работника зависит от количества и качества его труда.

Состав фонда заработной платы определяется нормативными документами: формой П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников». Основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, является оплата труда за отработанное время. Она включает [5]:

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

К выплатам за неотработанное время относят [5]:

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

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

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

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

К выплатам социального характера относятся доплаты к пенсиям работающим пенсионерам; единовременные пособия при выходе на пенсию; оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия; возмещение платы родителям за детей в дошкольных учреждениях; выходное пособие при прекращении трудового договора; компенсация и другие выплаты женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком; оплата стоимости проездных документов к месту работы и обратно; материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и т. д. [5].

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

Не включаются в состав фонда заработной платы и не относятся к выплатам социального характера следующие расходы предприятия [5, 19, 27]:

- страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, взносы на обязательное медицинское страхование и взносов на социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т. д.);
- компенсации работникам материальных затрат за использование личных автомобилей в служебных целях;
- выплаты неработающим пенсионерам;
- командировочные и представительские расходы;
- выплаты по договорам личного, имущественного и иного страхования и т.д.

В прил. А представлен состав фонда заработной платы торгового предприятия [23]. Источники средств для выплаты заработной платы представлены на рис. 1.1.



Рисунок 1.1. - Источники возмещения фонда заработной платы [19]

Фонд заработной платы характеризуется системой следующих показателей:

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

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

2. Уровень фонда заработной платы. Рассчитывается общий по предприятию и по отдельным структурным подразделениям. С его помощью расходы по заработной плате соизмеряются с результатами деятельности предприятий. Определяется по формуле

$$Уфзп = \frac{ФЗП}{Р} \times 100, \quad (1.1)$$

где Уфзп – уровень фонда заработной платы, %;

ФЗП – фонд заработной платы, тыс. руб.;

Р – оборот розничной торговли, тыс. руб.

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

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

Также для оценки эффективности использования фонда заработной платы используют показатели, обобщенные в табл. 1.1.

Таблица 1.1 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы торгового предприятия [6, 18, 19]

Название	Экономический смысл	Формула расчета
Зарплатоотдача	Свидетельствует о повышении эффективности использования заработной платы персонала только в результате опережающих темпов роста выручки по сравнению с темпами роста фонда заработной платы	$Zo = \frac{P}{\Phi ZP}$
Зарплатоемкость	Характеризует величину затрат на оплату труда, приходящихся на единицу оборота розничной торговли	$Ze = \frac{\Phi ZP}{P}$
Зарплаторентабельность	Свидетельствует о повышении эффективности использования заработной платы персонала только в результате опережающих темпов роста чистой прибыли по сравнению с темпами роста фонда заработной платы	$Zp = \frac{ЧП}{\Phi ZP}$, где ЧП – чистая прибыль, тыс. руб.
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда ($Tp_{PT_{с.ц.}}$) и средней заработной платы ($Tp_{\overline{ZP}_{с.ц.}}$) (в сопоставимых ценах)	Показывает, насколько темп роста производительности труда опережает темп роста средней заработной платы работников и позволяет судить о позитивном развитии или о негативном соотношении темпов роста	$Kop = \frac{Tp_{PT_{с.ц.}}}{Tp_{\overline{ZP}_{с.ц.}}}$
Интегральный показатель эффективности использования заработной платы	Дает обобщающую характеристику оценки эффективности использования заработной платы с различных сторон, сопровождающуюся опережающим улучшением таких экономических показателей, как выручка и прибыль по сравнению с фондом заработной платы	$Kint_{зп} = \sqrt{Zo \times Zp}$

Таким образом, фонд заработной платы является одной из ключевых статей расходов предприятия. Его состав определяется требованиями законодательства и особенностями работы предприятия. Необходимость анализа фонда заработной платы обусловлена его значительным влиянием на размер расходов, а соответственно и на финансовый результат работы предприятия. В связи с этим далее рассмотрим методику анализа фонда заработной платы.

1.2 Методика анализа фонда заработной платы работников торгового предприятия

В экономической литературе встречается несколько точек зрения по поводу анализа фонда заработной платы. Обобщив различные методики анализа фонда заработной платы, мы пришли к выводу, что целесообразно проводить его по трем этапам: подготовительный, основной, заключительный (прил. Б). Рассмотрим подробнее представленные в прил. Б этапы анализа фонда заработной платы.

I. Подготовительный этап. На данном этапе определяется цель и задачи анализа фонда заработной платы. Так, целью в соответствии с темой курсовой работы является выявление резервов относительного снижения фонда заработной платы торгового предприятия. Для реализации данной цели необходимо решить следующие задачи:

- провести анализ показателей, влияющих на фонд заработной платы торгового предприятия. К таким показателям можно отнести оборот розничной торговли, кадры предприятия, производительность труда работников;
- провести анализ динамики фонда заработной платы за ряд лет по сумме и уровню;
- провести анализ динамики состава и структуры фонда заработной платы;
- провести анализ источников формирования фонда заработной платы;
- провести факторный анализ фонда заработной платы;
- оценить эффективность использования фонда заработной платы.

Для всестороннего анализа необходимо собрать определенную информацию. Так, для анализа фонда заработной платы можно воспользоваться следующими источниками:

- №1-Т "Сведения о численности и заработной плате работников" (приказ Росстата от 01.09.2017 №566);
- №1-Т (условия труда) "Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"

(приказ Росстата от 01.09.2017 №566);

- №3-Ф "Сведения о просроченной задолженности по заработной плате" (приказ Росстата от 01.09.2017 №566);
- №П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников" (приказ Росстата от 22.11.2017 №772 (ред. от 16.02.2018));
- №П-4 (Н3) "Сведения о неполной занятости и движении работников" (приказ Росстата от 22.11.2017 №772 (ред. от 16.02.2018));

– планово-нормативные документы (баланс рабочего времени, нормативы по труду и заработной плате, размер фонда заработной платы по категориям, положения о премировании работников и др.)

При анализе фонда заработной платы можно использовать как традиционные, так и математические методы анализа.

К предпосылкам проведения анализа фонда заработной платы можно отнести:

1. анализ законодательных, нормативных документов (по вопросам учета численности предприятий торговли, размеру минимальной оплаты труда, расчету средней заработной платы, регулированию трудовых отношений и т.п.);

2. изучение и оценка внешней среды деятельности торгового предприятия, оказывающей влияние на фонд заработной платы (уровень заработной платы по отрасли в регионе, уровень инфляции, районное регулирование заработной платы и т.п.);

3. изучение и оценка внутренней среды деятельности предприятия (анализ экономических показателей за ряд лет, организация оплаты труда на торговом предприятии и т.п.).

II. Основной этап. В процессе анализа определяют абсолютную и относительную экономию (перерасход) фонда заработной платы. Абсолютную экономию (перерасход) фонда заработной платы определяют как разницу между фактической и плановой (или прошлого года) суммой фонда заработной платы [19].

Относительная экономия (или перерасход) фонда заработной платы (Δ отн) рассчитывается следующим образом:

$$\Delta_{\text{отн}} = \frac{(\bar{U}_{\text{ФЗП}} - \bar{U}_{\text{ФЗП}}_{\text{пр}}) \times P_{\text{отч}}}{100} \quad (1.2)$$

где $\bar{U}_{\text{ФЗП}}_{\text{пр}}$ – уровень фонда заработной платы прошлого года, %;

$\bar{U}_{\text{ФЗП}}_{\text{отч}}$ – уровень фонда заработной платы отчетного года, %;

$P_{\text{отч}}$ – оборот розничной торговли отчетного года, тыс. руб.

Средняя заработная плата одного работника торгового предприятия ($\bar{Z}\bar{\Pi}$) может быть определена по формуле:

$$\bar{Z}\bar{\Pi} = \frac{\Phi Z\Pi}{\bar{Q}} \quad (1.3)$$

где $\Phi Z\Pi$ – сумма фактически начисленной заработной платы в денежной и натуральной формах (независимо от источников выплаты), тыс. руб.;

\bar{Q} – среднесписочная численность работников, принимаемая для исчисления средней заработной платы и других средних величин, чел.

Если на предприятии торговли применяется несколько систем оплаты труда, то целесообразно фонд заработной платы разделить на две части: зависящую от оборота розничной торговли (переменную) и независящую (постоянную). Тогда факторная модель для расчета влияния оборота розничной торговли на фонд заработной платы примет вид [23]:

$$Z\Pi = \frac{\bar{U}_{\text{ФЗП}}_{\text{пер}} \times P}{100} + \Phi Z\Pi_{\text{пост}} \quad (1.4)$$

где $\bar{U}_{\text{ФЗП}}_{\text{пер}}$ – уровень переменной части фонда заработной платы, %;

$\Phi Z\Pi_{\text{пост}}$ – абсолютная сумма постоянной части заработной платы, тыс. руб.

Фонд заработной платы можно представить в виде произведения факторов:

a) двухфакторная модель:

$$Z\Pi = \bar{Q} \times \bar{Z}\bar{\Pi} \quad (1.5)$$

При определении влияния факторов используется метод разниц.

Влияние изменения среднесписочной численности работников находят по формуле:

$$\Delta\Phi3П(\Delta\bar{Q}) = (\bar{Q}_{отч} - \bar{Q}_{пр}) \times \bar{З\overline{П}}_{пр} \quad (1.6)$$

где $\bar{Q}_{пр}$ – среднесписочная численность работников прошлого периода, чел.;
 $\bar{Q}_{отч}$ – среднесписочная численность работников отчетного периода, чел.
 $\bar{З\overline{П}}_{пр}$ – среднегодовая заработная плата одного среднесписочного работника прошлого года, тыс. руб.

Влияние изменения среднегодовой заработной платы одного работника находят по формуле:

$$\Delta\Phi3П(\Delta\bar{З\overline{П}}) = (\bar{З\overline{П}}_{отч} - \bar{З\overline{П}}_{пр}) \times \bar{Q}_{отч} \quad (1.7)$$

где $\bar{З\overline{П}}_{отч}$ – среднегодовая заработкаальная плата одного среднесписочного работника отчетного года, тыс. руб.

б) трехфакторная модель:

$$\Phi3П = \frac{P}{ПT} \times \bar{З\overline{П}} \quad (1.8)$$

При определении влияния факторов используется метод цепных подстановок, который заключается в постепенной замене данных прошлого года на данные отчетного года и определении условной величины фонда заработной платы.

Основными факторами, влияющими на экономию (перерасход) заработной платы являются производительность труда и средняя заработкаальная плата (соотношение темпов изменения этих величин). Превышение темпов роста выработки над темпами средней заработной платы обеспечивает экономию фонда заработной платы, и наоборот.

Расчет влияния этих факторов производится по формуле:

$$\Delta Y_{Ф3П} = - \frac{(Т_{прПT} - Т_{пр\bar{З\overline{П}}}) \times У_{Ф3П_{пр}}}{100 + Т_{прПT}} \quad (1.9)$$

где $\Delta Y_{Ф3П}$ – изменение уровня фонда заработной платы, %;

$T_{прПT}$ – темп прироста производительности труда, %;

$T_{пр\bar{З\overline{П}}}$ – темп прироста средней заработной платы, %;

Между основными показателями по труду в сопоставимых ценах (производительность труда и средняя заработкаальная плата) должно выдерживаться

определенное динамическое соотношение. Оно состоит в том, что по темпам роста первой из указанных параметров должен опережать второй не менее чем на 25 %. С этой целью рассчитывают коэффициент опережения в виде отношения темпа роста производительности труда к темпу роста средней заработной платы в сопоставимых ценах Методика расчета данного показателя представлена в табл. 1.3.

Практическое достижение опережения темпов роста производительности труда над средней заработной платой является необходимым условием сбалансированного экономического развития получения прибыли и достижения рентабельной работы. При выполнении данного принципа предприятия будет иметь относительную экономию фонда заработной и соответственно рост прибыли. В этом случае капитал предприятия не продается, а используется производительно.

Эффективность заработной платы может быть охарактеризована системой показателей (рис. 1.2), методика расчета которых представлена в табл. 1.1:



Рисунок 1.2 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы работников торгового предприятия [составлено по 19]

III. Заключительный этап. После проведенного анализа в рамках основного этапа переходят к заключительной части. Данный этап подразумевает выявление неиспользуемых резервов по более эффективному использованию фонда заработной платы. К таким резервам можно отнести: увеличение оборота розничной торговли как основного показателя деятельности торгового предприятия: расширение ассортимента, введение

новых товарных групп, расширение торговой площади и т.п.; установление зависимости заработной платы от основных показателей деятельности (оборота розничной торговли, производительности труда и т.п.); пересмотра систем оплаты труда для различных категорий работников, выявление неоправданных затрат на оплату труда работников; перевод сотрудников на неполный рабочий день или удаленную работу; оптимизация численности работников предприятия и т.д.

В следующем пункте бакалаврской работы рассмотрим методику планирования фонда заработной платы работников предприятия торговли.

1.3. Методика планирования фонда заработной платы работников предприятия торговли

Эффективное управление трудовыми затратами реализуется посредством планирования, то есть применения комплекса мер по определению основных параметров по заработной плате на предстоящий период. Планирование фонда заработной платы проводится в три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

На подготовительном этапе определяется цель, задачи, принципы планирования фонда заработной платы, его основные предпосылки.

Основной целью планирования фонда заработной платы является определение оптимального размера фонда заработной платы исходя из планируемой результативности хозяйственной деятельности торгового предприятия [16, 22, 23]. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- выбор систем оплаты труда, в наибольшей степени соответствующей стратегии и тактике развития торгового предприятия;
- определение нормируемой величины расходов на оплату труда, включаемых в издержки обращения;
- расчет величины чистой прибыли, направляемой на оплату труда;

- расчет средней заработной платы работников торгового предприятия;
- определение и поддержание на запланированном уровне соотношения между заработной платой, производительностью труда и фондооруженностью труда;
- расчет налогов и отчислений, установленных в зависимости от величины фонда заработной платы;
- обеспечение участия работников предприятия в капитале и прибыли, получаемой по итогам хозяйственной деятельности и т.д.

Планирование фонда заработной платы осуществляется в соответствии с принципами, отражающими основные идеи плановых расчетов. К ним относятся эффективность, системность, гибкость и социализация (табл. 1.2) [22]

Таблица 1.2 – Характеристика принципов планирования фонда заработной платы [составлено по 22]

Принцип	Характеристика
Эффективность	Ориентирует планирование на достижение экономического и социального эффекта при использовании трудового потенциала предприятия торговли как стратегического ресурса: - экономический эффект: получение максимального результата (оборот розничной торговли, валовая прибыль, прибыль от продаж и т.п.) при оптимизации трудовых затрат, в том числе расходов на оплату труда; - социальный эффект: соблюдение государственных гарантий при организации и оплате труда, сохранении здоровья работников, создании нормальных условий труда, формировании положительного психологического климата в коллективе и т.п.
Системность	Планирование фонда заработной платы должно подчиняться задачам развития предприятия в целом и рассматриваться как неотъемлемая подсистема общей системы планирования, что требует обеспечения ее взаимосвязи с плановыми параметрами всех других аспектов деятельности предприятия
Гибкость	Реализуется в двух аспектах. Во-первых, предусматривает соответствие планового фонда заработной платы специфике торгово-технологического процесса м особенностям труда различных работников. Во-вторых, означает объективную необходимость постоянных изменений в планировании организации и оплаты труда работников, обусловленных развитием предприятия и возможными переменами во внутренней среде (создание новых рабочих мест, изменения систем оплаты труда, развитие системы премирования и т.п.)
Социализация	Обеспечение социального партнерства, при котором торговое предприятие достигает наилучших результатов деятельности на основе оптимального сочетания интересов всех прямых и косвенных участников трудового процесса: экономических интересов работодателей, материальных интересов наемных работников и общих интересов государства в лице соответствующих служб

В процессе экономического обоснования этого показателя необходимо учитывать следующие требования, адаптированные к специфики каждого торгового предприятия [22]:

- соответствие размера оплаты труда количеству и качеству индивидуального и коллективного труда;
- зависимость оплаты труда от результатов работы отдельного работника и эффективности торговой деятельности предприятия в целом;
- стимулирование повышения эффективности и использования трудовых ресурсов с помощью оплаты труда;
- обеспечение минимальных государственных гарантий в области оплаты труда.

При определении плановой величины фонда заработной платы необходимо ориентироваться на обеспечение экономических обоснованных пропорций в части развития трудовых показателей, то есть рост оборота розничной торговли должен сопровождаться относительным снижением уровня расходов по заработной плате при увеличении абсолютного значения фонда и повышения средней заработной платы одного работника при условии опережающего роста производительности труда.

К основным исходным предпосылкам планирования фонда заработной платы относятся результаты экономического анализа развития показателя за предшествующие годы, рассчитанная на планируемый период численность работников предприятия торговли, положения по оплате и премированию труда, разработанные на предприятии, законодательные и нормативно-правовые материалы по вопросам труда и заработной платы.

Основной этап подразумевает планирование фонда заработной платы различными методами, определение средней заработной платы одного работника на будущий год и соотношения между производительностью труда и средней заработной платой.

Для определения планового фонда заработной платы применяются следующие методы [8, 16, 19, 22, 23, 26]: экономико-статистические; на основе

средней заработной платы; нормативный метод; поэлементный (прямого счета) и др. Рассмотрим планирование фонда оплаты труда с использованием данных методов.

Экономико-статистические методы. Планирования фонда заработной платы предполагает расчет его величины на основе плановых значений уровня фонда заработной платы и объема товарооборота:

$$\Phi_{\text{ЗПпл}} = \frac{Р_{\text{пл}} \times У_{\text{фзп}_{\text{пл}}}}{100} \quad (1.10)$$

где $\Phi_{\text{ЗПпл}}$ – плановый размер фонда заработной платы, тыс. руб.;

$У_{\text{фзп}_{\text{пл}}}$ – плановый размер уровня фонда заработной платы, %.

Плановый уровень фонда заработной платы определяют методом выравнивания динамического ряда с помощью скользящей средней, по средней арифметической простой. Достоинствами экономико-статистического метода являются простота расчетов, наличие информационной базы и невысокая трудоемкость расчетов.

К недостаткам экономико-статистического метода следует отнести: перенос на планируемый период негативных тенденций в развитии данного показателя за ряд лет, предшествующих планируемому году без учета факторов внешней и внутренней среды; невысокая точность полученных результатов расчета; не учитываются особенности работы предприятия в планируемом периоде.

Метод планирования фонда оплаты труда на основе средней заработной платы. Его суть состоит в определении планового фонда заработной платы на основе плановой численности торговых работников по категориям ($Ч_{\text{пл}i}$) и планируемой среднегодовой заработной платы одного работника данной категории ($З_{\text{пл}i}$):

$$\Phi_{\text{ЗПпл}} = \sum_{i=1}^n Ч_{\text{пл}i} \times З_{\text{пл}i} \quad (1.11)$$

$$З_{\text{пл}i} = З_{\text{баз}i} \times К_{\text{зп}i},$$

где $ZПбазi$ – среднегодовая заработная плата работников i-й категории торгового предприятия в базисном году, тыс. руб.;

$Kзпi$ – планируемый коэффициент роста средней заработной платы работников i-й категории, коэф.

Нормативный метод. В практике применяется два варианта нормативного метода: уровневый и приростной.

При уровневом нормативном методе фонд заработной платы определяется на основе планируемого объема оборота розничной торговли и планового норматива заработной платы на один рубль оборота (зарплатоемкость):

$$\PhiЗПпл = Рпл \times Нзп, \quad (1.12)$$

где $Hзп$ – норматив заработной платы на один рубль оборота (зарплатоемкость), руб.

Данный метод оправдан при наличии: стабильности нормативов в течение планового периода; их представительности (одинаковые для всех однотипных подразделений).

Норматив затрат заработной платы на 1 руб. оборота рассчитывается по формуле:

$$Hзп = \frac{\PhiЗПотч}{Ротч} \quad (1.13)$$

Приростной нормативный метод. При эффективном использовании фонда заработной платы темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста средней заработной платы на 20-30 %. Поэтому, применяя данный метод, исходят из условия, что одному проценту прироста производительности труда в сопоставимых ценах соответствует 0,7-0,8 процента прироста средней заработной платы.

Тогда фонд заработной платы на планируемый период можно определить по формуле

$$\PhiЗПпл = Чпл \times \frac{ЗПотч \times (100 + Тпр_{ПТ} \times 0,7(0,8))}{100} \quad (1.14)$$

где $ЗПотч$ – заработка плата текущего (отчетного) периода, тыс. руб.;

Т_{прpt} – темп прироста производительности труда работников торгового предприятия в плановом периоде, %.

Метод прямого счета базируется на штатном расписании, которое представляет собой внутренний организационно-распорядительный документ, где отражается перечень должностей работников, занятых на предприятии торговли, с указанием количества штатных единиц по каждой должности (в соответствии с плановой численностью) и размера месячного оклада (тарифной ставки).

Годовой фонд заработной платы определяется как сумма произведений числа работников и установленных им окладов (ставок) с последующим умножением совокупности месячных окладов на 12. Полученная величина отражает основную часть планового фонда заработной платы, в которую вносятся коррективы, учитывающие дополнительные выплаты: объем компенсационных и стимулирующих доплат, премий и т.п. размер коррективов обычно определяется исходя из их среднего уровня, сложившегося за ряд предшествующих лет [22]. Подробный состав фонда заработной платы представлен в п. 1.1

Следующим шагом является планирование прочих выплат заработной платы, формируемые из чистой прибыли, включающие в себя:

- вознаграждение по итогам работы за год;
- оплату дополнительных отпусков, предоставляемых сверх предусмотренных законодательством по коллективному договору;
- выплаты в связи с повышением цен, производимые сверх размеров индексации доходов;
- компенсацию удорожания стоимости питания в предприятиях общественного питания, принадлежащих предприятию;
- премии за производственные результаты сверх размеров, относимых на издержки обращения;
- материальную помощь;

- оплату жилья, путевок на лечение и отдых, посещение культурных и спортивных мероприятий и т.д.

При планировании фонда заработной платы необходимо рассчитать среднюю заработную плату по различным категориям работников. Расчет ведется на основе планового часового, дневного и месячного (годового) фондов заработной платы (рис. 1.3).

Фонд заработной платы рабочих					
Часовой фонд (ФЗПч)		Доплаты при сокращенной продолжительности работы работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов I и II групп, женщин, работающих в сельской местности, женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях			
Прямой сдельный фонд заработной платы	Прямой тарифный фонд заработной платы	Системные премии и доплаты компенсационного и стимулирующего характера			
Дневной фонд (ФЗПд)		Оплата основных и дополнительных отпусков			
Месячный (годовой) фонд (ФЗПм _(Г))		Оплата выполнения государственных и общественных обязанностей			
Общий фонд заработной платы предприятия (ФЗП)		Вознаграждение за выслугу лет			
		Прочие выплаты			
		Фонд заработной платы служащих (ФЗПсл)			
		Фонд заработной платы прочих категорий работающих (ФЗПпк)			

Рисунок 1.3 – Структура фонда заработной платы [16]

Среднечасовая заработка плата работников (ЗПчр) определяется по формуле:

$$ЗПчр = \frac{ФЗПч}{ФРВр}, \quad (1.15)$$

где ФРВр – плановый фонд рабочего времени рабочих, чел.-ч.

Среднедневная заработка плата работников (ЗПдр) определяется по формуле:

$$ЗПдр = \frac{ФЗПд}{ФРВр}, \quad (1.16)$$

где ФРВр – плановый фонд рабочего времени рабочих, чел.-дн.

Среднемесячная (годовая) заработка плата работников (ЗПм_(Г)) определяется по формуле:

$$ЗП_М(г) = \frac{\Phi ЗП_М(г)}{Ч_ПЛ} \quad (1.17)$$

Заканчивается планирование фонда заработной платы проверочным расчетом на соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы:

$$К_С = \frac{T_Р_{ПТ}}{T_Р_{ЗП}} \quad (1.187)$$

Это соотношение должно быть в пределах 1,2-1,3 и достигаться максимальным использованием всех резервов роста производительности труда. Рост заработной платы на 1% прироста производительности труда по группе технических мероприятий должен находиться в пределах 0,1 – 0,4%, по группе организационно-экономических факторов – 0,6 – 0,9%. При этом должен повышаться общий уровень заработной платы.

Изучение теоретических и методических основ анализа и планирования фонда заработной платы на предприятии торговли позволяет в следующих главах бакалаврской работы провести анализ показателя на примере торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. и определить его плановую величину на будущий год.

2. АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ИП ТЮМЕНЦЕВА Е.О.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности торгового предприятия

Объектом исследования является ИП Тюменцева Е.О. (магазин «Колос»), действующий на основании Свидетельства о внесении в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей записи об индивидуальном предпринимателе (ОГРНИП 317246800048058), Гражданского кодекса и Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». Анализируемое предприятие основано в мае 2014 года. Деятельность индивидуального предпринимателя подпадает под упрощенную систему налогообложения в виде уплаты единого налога на вмененный доход.

Организация создана для удовлетворения потребностей населения в продовольственных товарах, роста материального благосостояния своих сотрудников, обеспечения занятости населения, увеличения поступлений в местный бюджет и получения прибыли. Целью деятельности ИП Тюменцева Е.О. является получение максимальной прибыли посредством удовлетворения материальных и социальных потребностей индивидуального предпринимателя и населения. Достижение поставленных целей происходит посредством осуществления розничной торговли продовольственными товарами.

ИП Тюменцева Е.О. занимается следующими видами деятельности:

- | | |
|-----------------|--|
| Основной: | <ul style="list-style-type: none">– Торговля розничная пивом в специализированных магазинах |
| Дополнительные: | <ul style="list-style-type: none">– Торговля розничная консервированными фруктами, овощами и орехами в специализированных магазинах– Торговля розничная рыбой и морепродуктами в специализированных магазинах– Торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями в специализированных магазинах |

- Торговля розничная кондитерскими изделиями, включая шоколад, в специализированных магазинах
- Торговля розничная мороженым и замороженными десертами в специализированных магазинах
- Торговля розничная безалкогольными напитками в специализированных магазинах
- Торговля розничная молочными продуктами и яйцами в специализированных магазинах

Руководство текущей деятельностью осуществляют индивидуальный предприниматель, он действует от своего имени, представляет свои интересы и совершает сделки, издает приказы о назначении на должности работников, о переводе, увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарное взыскание. Организация создана без ограничения срока, но может быть реорганизована или ликвидирована в соответствии с действующим законодательством.

Общая характеристика предприятия представлена в табл. 2.1.

Таблица 2.1 – Общая характеристика деятельности торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О.

Характеристика	Данные по предприятию
Наименование предприятия	ИП Тюменцева Е.О. магазин «Колос»
Юридический адрес	ул. Калинина, д. 183, стр. 155
Дата регистрации	Май 2014 года
Организационно-правовая форма	Индивидуальный предприниматель
Статус МСП	Лицо является субъектом МСП
Категория субъекта МСП	Микропредприятие
Основной вид деятельности	Торговля розничная пивом в специализированных магазинах
Основные поставщики	ИП Божакин А.О., ООО ТД «БирСиб», ООО Пивоварня «Кожевниково» и др.
Основные конкуренты	Торговая сеть «Серебряный шар», магазин разливных напитков «Глобус», магазин разливных напитков «Хмель и солод» и др.
Основные покупатели	Жители микрорайона
Торговая площадь	40 кв.м.
Режим работы	с 11:00 до 23:00, без выходных и перерыва на обед.
Система налогообложения	Единый налог на вмененный доход

Организационная структура ИП Тюменцева Е.О. является довольно простой в связи с тем, что торговое предприятие относится к микропредприятиям с численностью до 15 чел. В организации работают 7 человек, а именно директор (индивидуальный предприниматель), 1 бухгалтер, 1 старший продавец и 3 продавца-кассира, вспомогательный персонал (1 чел.) (рис. 2.1). Организационная структура соответствует размеру организации. В настоящее время оно относится к иерархическому типу структур и является линейной организацией управления.



Рисунок 2.1 – Организационная структура торгового предприятия
ИП Тюменцева Е.О. магазин «Колос»

ИП Тюменцева Е.О. обеспечивает соблюдение минимальных социальных гарантий работникам в области оплаты труда, условий труда. Все работники подлежат обязательному медицинскому и социальному страхованию. ИП Тюменцева Е.О. самостоятельно выбирает формы и системы оплаты труда. Для установления трудовых отношений с работником индивидуальный предприниматель заключает трудовой договор.

После проведения анализа организационной характеристики можно перейти к экономической характеристики деятельности торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. Рассмотрим данную характеристику с помощью

экономических показателей представленных в таблице 2.2 на основе данных прил. 1,2.

Таблица 2.2 – Анализ основных показателей торгово-хозяйственной деятельности торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. за 2017-2018 гг.

Показатели	Ед. изм.	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп изменения, %
1. Оборот розничной торговли	тыс. руб.	13144	14925	1781	113,55
2. Торговая площадь	м ²	40	40	0	100,00
3. Оборот розничной торговли на 1 м ² торговой площади	тыс. руб./м ²	328,6	373,1	44,5	113,54
4. Среднесписочная численность работников, всего	чел.	7	7	0	100,00
- в т.ч. работников торгово-оперативного персонала*	чел.	4	4	0	100,00
5. Производительность труда одного среднесписочного работника, всего	тыс. руб./чел.	1877,7	2132,1	254,4	113,55
5.1. Производительность труда одного работника торгово-оперативного персонала	тыс. руб./чел.	3286,0	3731,3	445,3	113,55
6. Фонд заработной платы					
– сумма	тыс. руб.	2040	2328	288	114,12
– уровень	%	15,52	15,60	0,08	X
7. Среднемесячная заработкаальная плата одного работника	тыс. руб.	24,29	27,68	3,39	114,12
8. Среднегодовая стоимость оборотных средств	тыс. руб.	1056,5	1198	141,5	113,39
9. Время обращения оборотных средств	дни	28,94	28,90	-0,04	99,86
10. Скорость обращения оборотных средств	обороты	12,44	12,46	0,02	100,14
11. Коэффициент участия оборотных средств в обороте	руб.	0,0804	0,0803	-0,0001	99,86
12. Коэффициент рентабельности оборотных средств	руб.	0,61	0,64	0,03	104,92
13. Себестоимость продаж	тыс. руб.	8761	10027	1266	114,45
14. Валовая прибыль (убыток)					
– сумма	тыс. руб.	4383	4898	515	111,75
– уровень	%	33,35	32,82	-0,53	X
– уровень торговой надбавки	%	50,03	48,85	-1,18	X

Окончание табл. 2.2

Показатели	Ед. изм.	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп изменения, %
15. Издержки обращения					
-сумма	тыс. руб.	3637	4012	375	110,31
- уровень	%	27,67	26,88	-0,79	X
16. Прибыль (убыток) от продаж					
- сумма	тыс. руб.	746	886	140	118,77
- рентабельность продаж	%	5,68	5,94	0,26	X
17. Проценты к получению	тыс. руб.	-	-	-	-
18. Проценты к уплате	тыс. руб.	-	-	-	-
19. Доходы от участия в других организациях	тыс. руб.	-	-	-	-
20. Прочие доходы	тыс. руб.	-	-	-	-
21. Прочие расходы	тыс. руб.	-	-	-	-
22. Прибыль (убыток) до налогообложения					
- сумма	тыс. руб.	746	886	140	118,77
- рентабельность предприятия	%	5,68	5,94	0,26	X
23. Текущий налог на прибыль (ЕНВД)	тыс. руб.	97	121	24	124,74
32. Чистая прибыль (убыток)					
- сумма	тыс. руб.	649	765	116	117,87
- рентабельность конечной деятельности	%	4,94	5,13	0,19	X

Анализируя основные показатели деятельности торгового предприятия можно констатировать факт увеличения оборота розничной торговли на сумму 1781 тыс. руб., при этом торговая площадь за анализируемый период не изменилась, что привело к росту оборота розничной торговли на 1 кв.м. торговой площади на 44,5 тыс. руб./кв.м. или 13,54%, что можно оценить с положительной стороны.

Численность работников торгового предприятия не изменилась и составила 7 чел., в том числе не произошли изменения по численности торгово-оперативного персонала, которая составила в отчетном году 4 чел. Производительность труда одного работника в 2018 году составила 2132,1 тыс. руб./чел. против 2017 года – 1877,7 тыс. руб./чел., т.е. увеличилась на 254,4 тыс. руб./чел. (13,55%), а производительность труда одного работника торгово-

оперативного персонала увеличилась на 445,3 тыс. руб./чел. и составила 3731,3 тыс. руб./чел.

Рост производительности труда работников торгового предприятия сопровождается увеличением фонда заработной платы. Так, фонд заработной платы увеличился по сравнению с прошлым годом на 288 тыс. руб. и составил 2328 тыс. руб. Среднемесячная заработная плата одного работника в отчетном году увеличилась на 3,39 тыс. руб. и составила 27,68 тыс. руб. Отрицательным моментом является увеличение уровня заработной платы с 15,52 до 15,60%, т.е. на 0,08%, что привело к относительному перерасходу средств торгового предприятия на 11,9 тыс. руб. Стоит отметить, что величина фонда заработной платы в обороте розничной торговли достаточно высока.

Среднегодовая стоимость оборотных средств рассматриваемого предприятия в динамике увеличилась. Если в 2017 году она составляла 1056,5 тыс. руб., то в 2018 году уже 1198 тыс. руб., незначительный размер товарных запасов связан со специфическим ассортиментом товаров: основной ассортимент – разливное пиво. В результате данных изменений время обращения ускорилось с 28,94 до 28,9 дней, то есть на 0,04 дня. Скорость обращения оборотных средств увеличилась с 12,44 до 12,46 оборотов. Это свидетельствует об эффективном использовании оборотных средств предприятия. Об этом же говорит и повышение коэффициента рентабельности оборотных средств с 0,61 до 0,64 ед. Таким образом, оборотные средства используются в отчетном периоде более эффективно, чем в прошлом году.

Себестоимость продаж торгового предприятия увеличилась на 14,45%, т.е. больше, чем рост оборота розничной торговли (прирост 13,55%). Это связано с ростом отпускных цен поставщиками товаров. Для удержания своих позиций на рынке и поддержания конкурентоспособных цен торговое предприятие вынуждено было снизить уровень торговой надбавки на 1,18%, что привело к сокращению уровня валовой прибыли на 0,53%. Несмотря на это сумму валовой прибыли удалось увеличить на 515 тыс. руб. или 11,75%.

С увеличением оборота в 2018 году издержки обращения торгового

предприятия увеличились на 375 тыс. руб. и составили 4012 тыс. руб., однако, уровень издержек обращения сократился на 0,79%, так как оборот розничной торговли увеличивался более быстрыми темпами, чем издержки обращения.

В результате менее интенсивного роста издержек обращения предприятия по сравнению с валовой прибылью в динамике отмечается увеличение прибыли от продаж. Рост составил 140 тыс. руб., в результате чего в 2018 году данный показатель достиг величины 886 тыс. руб. Отметим, что рост прибыли от продаж опережает рост оборота розничной торговли, что положительно сказалось на динамике рентабельности продаж, которая увеличилась с 5,68 до 5,94%, что свидетельствует о росте эффективности основного вида деятельности ИП Тюменцева Е.О.

Торговое предприятие ИП Тюменцева Е.О. относится к микропредприятиям и занимается только розничной торговлей пивом и сопутствующих товаров к нему (сушеная рыбопродукция, орешки и т.п.) и находится на упрощенной системе налогообложения в виде единого налога на вмененный доход, поэтому на предприятии отсутствуют статьи прочих доходов и расходов, а размер и динамика прибыли до налогообложения соответствует прибыли от продаж.

Сумма единого налога на вмененный доход составила в отчетном году 121 тыс. руб., тогда как в прошлом – 97 тыс. руб., что связано с изменениями в системе налогообложения в виде ЕНВД. Чистая прибыль предприятия составила в 2017 году 649 тыс. руб., а в 2018 – 765 тыс. руб., т.е. увеличилась на 116 тыс. руб. или на 17,87%, при этом рентабельность конечной деятельности увеличилась на 0,19% и составила 5,13%.

Таким образом, на торгово-хозяйственную деятельность торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. положительное влияние оказalo увеличение оборота на 1781 тыс. руб., ускорение оборачиваемости оборотных средств на 0,04 дня, рост производительности труда работников на 13,55%, рентабельности продаж на 0,26%, рентабельности конечной деятельности на 0,19%.

Далее проведем анализ оборота розничной торговли по общему объему, структуре, периодам года, а также проведем факторный анализ оборота.

2.2 Анализ факторов, оказывающих влияние на формирование фонда заработной платы работников предприятия торговли

Оборот розничной торговли является одним из основных показателей, по которому оценивается деятельность предприятия. Оборот розничной торговли характеризует заключительную стадию движения товаров, когда они переходят из сферы обращения в сферу личного потребления, в личную собственность потребителей. Этот переход осуществляется путем купли-продажи, т.е. население приобретает необходимые ему товары в обмен на свои денежные доходы. При этом происходит смена форм собственности, товар превращается в деньги, в результате чего создаются условия для нового цикла воспроизводства. Экономические отношения, связанные с этим обменом, выражают сущность оборота розничной торговли. Оборот розничной торговли, как экономический показатель представляет собой продажу потребительских товаров конечным потребителям, то есть населению независимо от каналов их реализации.

Анализ оборота розничной торговли ИП Тюменцева Е.О. начнем с рассмотрения его динамики за ряд лет, а именно с 2015 по 2018 годы (табл. 2.3, рис. 2.3).

Таблица 2.3 - Анализ динамики оборота розничной торговли ИП Тюменцева Е.О. за ряд лет работы предприятия

Годы	Оборот в действую щих ценах, тыс. руб.	Индексы цен		Оборот в сопостави- мых ценах (к базис-ному году), тыс. руб.	Прирост оборот в сопоставимых ценах по сравнению с базисным периодом, тыс. руб.	предшеству ющим периодом, тыс. руб.	Темп изменения в сопоставимых ценах, %	
		цепные	базисн ые				цепные	базисные
2015	8455	1,000	1,000	8455	-	-	-	-
2016	10869	1,052	1,052	10332	1877	1877	122,20	122,20
2017	13144	1,032	1,086	12107	3652	1775	117,18	143,19
2018	14925	1,048	1,138	13118	4663	1011	108,35	155,15

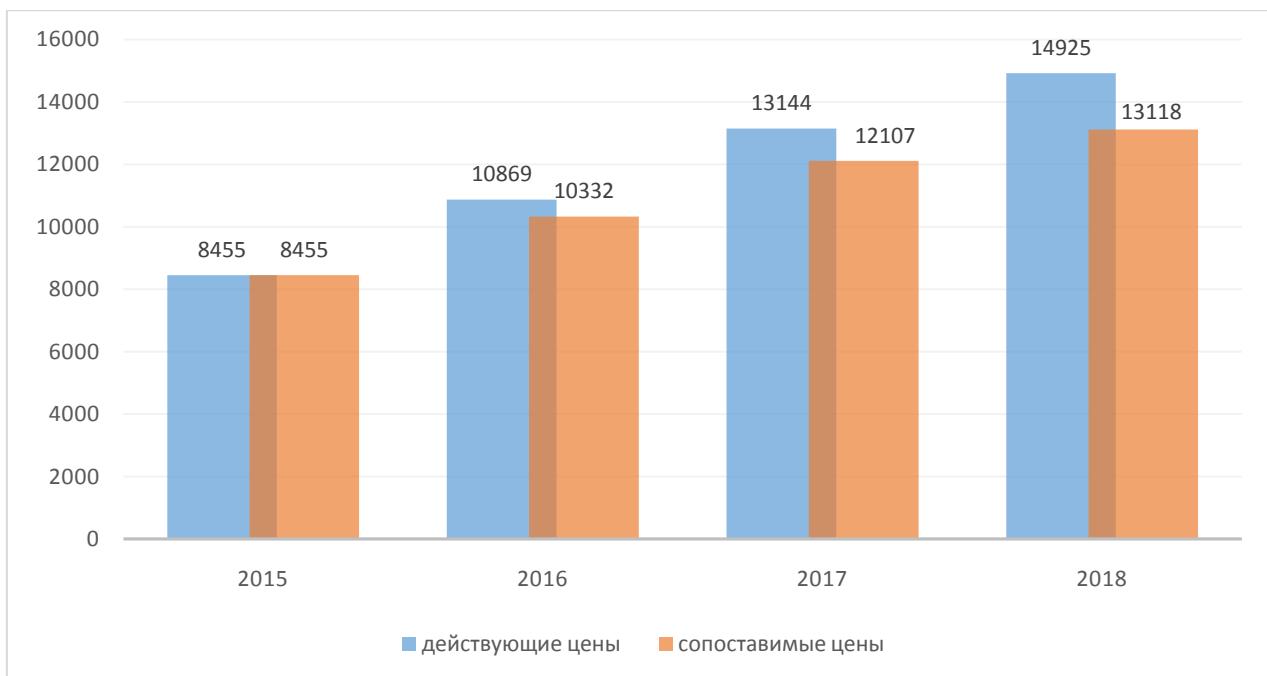


Рисунок 2.3 - Динамика оборота розничной торговли ИП Тюменцева Е.О. в 2015-2018 годах в действующих и сопоставимых ценах, тыс. руб.

Как показал проведенный анализ динамики оборота розничной торговли ИП Тюменцева Е.О., данный показатель возрос на 6470 тыс. руб. в действующих ценах. В сопоставимых ценах он вырос на 4663 тыс. руб., то есть в относительном выражении на 55,15%. На рис. 2.3 наглядно показана динамика развития оборота розничной торговли предприятия в действующих и сопоставимых ценах. Из рис. 2.3 видно, что основной прирост оборота наблюдается за счет интенсивного фактора – изменения физического объема продаж. Максимальный прирост оборота в сопоставимых ценах наблюдался в 2016 году – 1877 тыс. руб. (22,2%). В 2017 году также наблюдается значительный прирост оборота розничной торговли в сопоставимых ценах, однако менее быстрыми темпами, чем в предыдущем году – 1775 тыс. руб. или 17,18%. В 2018 году прирост оборота розничной торговли в сопоставимых ценах составил 1011 тыс. руб. или 8,35% к предшествующему году. Увеличение оборота в сопоставимых ценах связано с месторасположением торгового предприятия – новый строящийся микрорайон с небольшим количеством в территориальной близости конкурентов.

В таблице 2.4 проанализируем оборот розничной торговли ИП

Тюменцева Е.О. по кварталам за анализируемый период.

Таблица 2.4 - Анализ оборота розничной торговли ИП Тюменцева Е.О. по кварталам анализируемого периода, тыс.руб.

Кварталы	Оборот розничной торговли		Темп роста в % к прошлому году	Удельный вес к итогу, %	
	2017	2018		2017	2018
1	2166,1	2395,5	110,59	16,48	16,05
2	3974,7	4576,0	115,13	30,24	30,66
3	4248,1	4946,1	116,43	32,32	33,14
4	2755,1	3007,4	109,16	20,96	20,15
Итого год	13144	14925,0	113,55	100	100

Проанализировав табл. 2.4, мы видим, что оборот колеблется по кварталам в прошлом году и в отчетном году. Такая ситуация для данного предприятия является нормальной. В темпе роста оборота прослеживается положительная динамика во всех кварталах. Наибольший оборот приходится на 2 и 3 кварталы (удельный вес составляет в отчетном периоде 30,66 и 33,14% соответственно), что связано со специфичным ассортиментом – пивом и сопутствующим товаром. Наименьший оборот в отчетном периоде приходится на 1 и 4 квартал (удельный вес соответственно составляет в отчетном году 16,05 и 20,15%). Стоит отметить, что доля оборота 1 и 4 квартала в динамике снижается (соответственно на 0,43 и 0,81%), при росте доли продаж во 2 квартале на 0,42% и в 3 квартале на 0,82%. Более наглядно динамика долей квартальных оборотов представлена на рис. 2.4.



Рисунок 2.4 – Динамика изменения долей квартальных оборотов торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. в 2017-2018 гг., %

Далее оценим равномерность развития оборота розничной торговли по кварталам отчетного периода (табл. 2.5)

Таблица 2.5 – Исходные данные для расчета равномерности развития оборота розничной торговли предприятия ИП Тюменцева Е.О. в отчетном году

Кварталы	Темп роста в % к прошлому году	$x_i - \bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$
1	110,59	-2,96	8,7616
2	115,13	1,58	2,4964
3	116,43	2,88	8,2944
4	109,16	-4,39	19,2721
Итого год	113,55	-	38,8245

Рассчитаем коэффициент равномерности развития оборота розничной торговли и коэффициент вариации в отчетном году:

Среднеквадратическое отклонение:

$$\sigma = \sqrt{\frac{38,8245}{4}} = \pm 3,12$$

Коэффициент вариации:

$$Квар = \frac{3,12}{113,55} \times 100 = 2,75 (\%)$$

Коэффициент равномерности развития:

$$Кравн = 100 - 2,75 = 97,25 (\%)$$

Анализируя коэффициент равномерности, сделаем вывод: в динамике оборот по кварталам развивается относительно равномерно, т.к. коэффициент равномерности развития оборота розничной торговли, равен 97,25% что незначительно отличается от 100%.

Для более качественной оценки развития оборота розничной торговли во времени рассчитаем индексы сезонности. Сезонность в торговле представляет собой сложное социально-экономическое явление. Она непрерывно изменяется: смещаются периоды увеличения и уменьшения реализации, изменяется степень колеблемости сезонной волны. В табл. 2.6 проведем анализ сезонных колебаний квартальных оборотов предприятия торговли ИП Тюменцева Е.О.

Таблица 2.6 – Расчет сезонных колебаний оборота розничной торговли предприятия ИП Тюменцева Е.О. по кварталам

Кварталы	Годы			Сумма квартальных значений	Среднеквартальное значение	Индекс сезонности, %
	2016	2017	2018			
1	1872,7	2166,1	2395,5	6434,3	2144,8	66,10
2	3180,3	3974,7	4576,0	11731	3910,3	120,51
3	3405,3	4248,1	4946,1	12599,5	4199,8	129,43
4	2410,7	2755,1	3007,4	8173,2	2724,4	83,96
Итого	10869	13144	14925,0	38938	3244,8	x

Расчет индекса сезонности показал, что в первом и четвертом кварталах объем продаж ниже среднеквартального значения на 33,9% и 16,04% соответственно, а во втором и четвертом кварталах наоборот выше среднеквартального значения на 20,51% и 29,43% соответственно. Это свидетельствует о наличие сезонности продаж в разрезе кварталов анализируемого периода: спад продаж в осенне-зимний период и повышение в летний период в связи со спецификой продаваемого ассортимента (второй и третий квартал).

Рассмотрим оборот в разрезе реализуемых анализируемым предприятием торговли товарных групп в 2017-2018 годах (табл. 2.7).

Таблица 2.7 - Анализ оборота розничной торговли ИП Тюменцева Е.О.в разрезе товарных групп в 2017-2018 гг.

Товарные группы	2017 год		2018 год		Отклонение (+ ; -)		Темп изменения, %
	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	
Основной ассортимент							
- пиво	4616,2	35,12	5374,5	36,01	758,3	0,89	116,43
- эль	599,4	4,56	531,3	3,56	-68,1	-1	88,64
- медовуха	529,7	4,03	543,3	3,64	13,6	-0,39	102,57
- бражка	532,3	4,05	529,8	3,55	-2,4625	-0,5	99,54
- сидр	360,1	2,74	370,1	2,48	10,04	-0,26	102,79
- безалкогольные напитки	2013,7	15,32	2335,8	15,65	322,0625	0,33	115,99
Сопутствующие товары							
- рыба сушеная, вяленая, холодного копчения	834,6	6,35	953,7	6,39	119,1075	0,04	114,27
- мясопродукция к пиву	545,5	4,15	629,8	4,22	84,335	0,07	115,46

Окончание табл. 2.7

Товарные группы	2017 год		2018 год		Отклонение (+ ; -)		Темп изменения, %
	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	
- орехи в ассортименте	414,0	3,15	477,6	3,2	63,6	0,05	115,36
- сухарики в ассортименте	525,8	4,00	604,5	4,05	78,6625	0,05	114,96
- чипсы	383,8	2,92	428,3	2,87	44,5475	-0,05	111,61
- сыр к пиву	604,6	4,6	689,5	4,62	84,935	0,02	114,05
- прочие товары	1184,3	9,01	1456,7	9,76	272,38	0,75	123,00
Итого	13144	100	14925	100	1781	0	113,55

Проведенный анализ данных табл. 2.7 показал, что весь ассортимент на торговом предприятии можно разделить на 2 группы: основной и сопутствующий ассортимент. Проведем анализ оборота по двум выделенным группам.

Основной ассортимент. Наибольший удельный вес в структуре оборота розничной торговли принадлежит товарной группе «пиво»: 35,12% в прошлом году и 36,01% в отчетном году, то есть произошло его увеличение на 0,89%, при этом в абсолютном выражении оборот по данной товарной группе увеличился на 16,43% и составил 5374,5 тыс. руб. Второй по значимости в структуре оборота розничной торговли анализируемого предприятия является товарная группа «безалкогольные напитки» (15,32% в прошлом году и 15,65% в отчетном году), оборот розничной торговли за анализируемый период увеличился на 15,99% и составил 2335,8 тыс. руб. Стоит отметить, что по товарным группам «медовуха» и «сидр» наблюдается увеличение спроса, т.е. рост продаж на 2,57 и 2,79% соответственно, однако по удельному весу произошло снижение на 0,39 и 0,26%. По товарным группам «эль» и «бражка» оборот розничной торговли снижается на 11,36 и 0,46% соответственно, т.е. на данные товарные группы спрос населения снижается. Таким образом, в дальнейшем предприятию необходимо скорректировать ассортимент товаров и «избавиться» от не пользующейся спросом продукции.

Сопутствующий ассортимент. Среди сопутствующего ассортимента популярностью пользуются «рыба сушеная, вяленая, холодного копчения»,

«сыр к пиву» и «мясопродукция к пиву», занимающие в общем обороте розничной торговли соответственно 6,39%, 4,62 и 4,22% в отчетном году. По данным расчетов видно, что увеличивается доля продаж следующих товарных групп: «орехи в ассортименте», «сухарики в ассортименте», «сыр к пиву», рыба сушеная, вяленая, холодного копчения» и «мясопродукция к пиву». По этим товарным группам произошло существенное увеличение оборота: соответственно на 15,36%, 14,96%, 14,05%, 14,27% и 15,46%. Значительно увеличился оборот розничной торговли по прочим товарам (на 23%) при существенном росте доли продаж (на 0,75%).

В таблице 2.8 рассчитаем влияние на изменение объема оборота розничной торговли изменение его физического объема и роста цен на товары.

Таблица 2.8 - Анализ влияния цен и физического объема продаж на изменение оборота розничной торговли ИП Тюменцева Е.О., тыс. руб.

Годы	Оборот в действ ущих ценах	Инде кс цен	Оборот в сопостав имых ценах	Абсолютный прирост (снижение) за год			Темп роста (снижения), %	
				всего	в т.ч. за счет изменения		в действ ующих ценах	в сопоста вимых ценах
					роста цен	физического объема оборота		
2017	13144	-						
2018	14925	1,048	14241	1781	684	1097	113,55	108,35

Проведенное исследование динамики оборота за анализируемый период позволяет сформировать вывод: оборот в 2018 году составил 14925 тыс. руб., что оказалось больше 2017 года на 1781 тыс. руб. или на 13,55%, это произошло под влиянием двух факторов: роста цен и изменения физического объема продаж.

За счет роста цен на 4,8% оборот увеличился на 684 тыс. руб. За счет роста физического объема продаж оборот увеличивается на 1097 тыс. руб. Положительно оценивается, что рост оборота наблюдался преимущественно за счет интенсивного фактора – роста физического объема продаж.

Любая деятельность, включая торговлю, невозможна без трудовых ресурсов. Среднесписочная численность работников характеризует с количественной и качественной стороны трудовой фактор. Влияние трудовых

ресурсов и эффективности использования их труда на динамику оборота представлено в таблице 2.9.

Таблица 2.9 - Анализ влияния трудовых факторов на динамику физического объема оборота розничной торговли торгового предприятия

Наименование трудовых факторов	Прошлый год	Фактически за отчетный год		Повлияли на динамику физического объема оборота	
		в действующих ценах	в сопоставимых ценах	методика расчета	размер влияния, тыс. руб.
Оборот розничной торговли, тыс. руб.	13144	14925	14241	-	1097
Среднесписочная численность работников всего, чел.	7	7	7	(7 – 7) x 1877,7	0
в т. ч. работников торгово-оперативного персонала, чел.	4	4	4	(4 – 4) x 3286,0	0
Производительность труда, тыс. руб./чел.	1877,7	2132,1	2034,4	(2034,4 – 1877,7) x 7	1097
в т. ч. работников торгово-оперативного персонала, тыс. руб./чел.	3286,0	3731,3	3560,3	(3560,3 – 3286,0) x 4	1097

На предприятии ИП Тюменцева Е.О. в отчетном периоде работало 7 человек. По сравнению с прошлым годом штат работников не изменился. В составе работников есть категория, которая напрямую связана с реализацией товаров – это торгово-оперативный персонал. Их в анализируемом периоде насчитывалось 4 человека, по сравнению с прошлым годом численность торгово-оперативного персонала также не изменилась.

Качественным показателем использования кадров в торговых предприятиях является производительность труда. В ИП Тюменцева Е.О. производительность труда в отчетном периоде увеличилась и составила 2132,1 тыс. руб./чел. в действующих ценах и 2034,4 тыс. руб./чел. в сопоставимых ценах, но также и увеличилась производительность труда торгово-оперативных работников и составила 3731,3 тыс. руб./чел. в действующих ценах и 3560,3 тыс. руб./чел. в сопоставимых ценах. Увеличение производительности труда положительно повлияло на динамику оборота и привело к его увеличению на 1781 тыс. руб. в действующих ценах и на 1097 тыс. руб. в сопоставимых ценах.

Далее осуществим анализ кадрового состава предприятия и эффективности его труда. Проведем анализ состояния трудовых ресурсов торгового предприятия согласно штатному расписанию.

Таблица 2.10 – Анализ состава и структуры работников торгового предприятия согласно штатному расписанию, чел.

Должности	На конец 2016 года		На конец 2017 года		На конец 2018 года	
	чел.	удельный вес, %	чел.	удельный вес, %	чел.	удельный вес, %
I. Административно-управленческий персонал и специалисты, всего	2	28,57	2	28,57	2	28,57
1.1. Директор	1	50,00	1	50,00	1	50,00
1.2. Бухгалтер	1	50,00	1	50,00	1	50,00
II. Торгово-оперативные персонал, всего	4	57,14	4	57,14	4	57,14
2.1. Старший продавец	1	25,00	1	25,00	1	25,00
2.2 Продавцы-кассиры	3	75,00	3	75,00	3	75,00
III. Вспомогательный персонал, всего	1	14,29	1	14,29	1	14,29
3.1 Уборщица	1	100,00	1	100,00	1	100,00
Всего работников	7	100	7	100	7	100

Анализ динамики состава и структуры работников торгового предприятия показал, что за последние два года изменений не произошло. Наибольший удельный вес занимает торгово-оперативный персонал (как в прошлом, так и в отчетном году 57,14%), наименьший – 14,29% – вспомогательный персонал. Почти третью часть в общей численности работников занимает административный персонал – 28,57%. Рассматривая структуру персонала внутри укрупненных категорий, следует отметить, что в административно-управленческом персонале по 50% принадлежит директору и бухгалтеру. Четвертая часть в торгово-оперативном персонале принадлежит старшему продавцу, 75% занимают продавцы-кассиры. К вспомогательному персоналу на анализируемом предприятии относятся уборщики и они составляют 100% в данной категории персонала. Из анализа табл. 2.9 следует, что движение кадров на данном предприятии отсутствует, то есть коллектив стабильный и сплоченный, что оценивается с положительной стороны.

Далее перейдем к анализу производительности и эффективности труда работников предприятия торговли ИП Тюменцева Е.О. (табл. 2.11).

Таблица 2.11 - Анализ динамики производительности труда работников предприятия торговли ИП Тюменцева Е.О. в 2017-2018 гг.

Состав работников предприятия	2017 год		2018 год		Отклонение производительности труда (+;-)		Темп роста производительности труда, %		
	численность, чел.	производительность труда, тыс. руб./чел.	численность, чел.	производительность труда, тыс. руб./чел.	в действующих ценах	в сопоставимых ценах	в действующих ценах	в сопоставимых ценах	
Среднесписочная численность	7	1877,7	7	2132,1	2034,4	254,4	156,7	113,55	108,35
из них численность торгово-оперативного персонала	4	3286,0	4	3731,3	3560,3	445,3	274,3	113,55	108,35
Удельный вес работников торгово-оперативного персонала в общей численности работников, %	57,14	x	57,14	x	x	x	x	x	x
Оборот розничной торговли, тыс. руб.	x	13144	x	14925	14241	x	x	x	x

Как уже отмечалось, в динамике наблюдается рост оборота на 1781 тыс. руб. в действующих ценах, и на 1097 тыс. руб. в сопоставимых ценах, при этом численность и структура работников предприятия осталась неизменной. В результате производительность труда возросла с 1877,7 до 2132,1 тыс. руб. для работников в целом и с 3286 до 3731,3 тыс. руб. для работников торгово-оперативного персонала. Этот же показатель в сопоставимых ценах возрос на 156,7 и 274,3 тыс. руб. соответственно.

Далее осуществим анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия торговли (табл. 2.12).

Таблица 2.12 - Анализ эффективности использования труда работников торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. за анализируемый период

Показатели	Ед. изм.	2017 год	2018 год	Отклонение (+ ; -)	Темп изменения, %
Численность работников, всего	чел.	7	7	-	100,00
Численность работников торгово-оперативного персонала	чел.	4	4	-	100,00
Прибыль от продаж	тыс. руб.	746	886	140	118,77
Прибыль до налогообложения	тыс. руб.	746	886	140	118,77
Чистая прибыль	тыс. руб.	649	765	116	117,87
Прибыль, заработанная одним работником					
Ппр / Чтоп	тыс. руб. / чел.	186,5	221,5	35	118,77
ПДН / Чср	тыс. руб. / чел.	106,6	126,6	20	118,77
ЧП / Чср	тыс. руб. / чел.	92,7	109,3	16,6	117,87

За рассматриваемый период наряду с неизменной численностью персонала предприятия наблюдается положительная динамика показателя прибыли, приходящейся на каждого работника ИП Тюменцева Е.О. При этом:

- прибыль от продаж на одного работника торгово-оперативного персонала в отчетном году составила 221,5 тыс. руб./чел., что больше прошлого года на 35 тыс. руб./чел. в абсолютном выражении или на 18,77% в относительной форме;
- прибыль до налогообложения на одного среднесписочного работника предприятия в динамике выросла на 18,77% в относительном выражении или на 20 тыс. руб./чел., в результате чего она составила 126,6 тыс. руб./чел. в 2018 году;
- чистая прибыль, заработанная одним работником предприятия, в динамике выросла с 92,7 тыс. руб./чел. в 2017 году до 109,3 тыс. руб./чел. в 2018 году, то есть на 16,6 тыс. руб./чел.

Выявленное увеличение показателя прибыли, заработанной одним работником, положительно характеризует деятельность ИП Тюменцева Е.О. и эффективность использования трудовых ресурсов рассматриваемого предприятия.

Таким образом, деятельность предприятия в рассматриваемом периоде является достаточно эффективной. В следующем пункте выпускной квалификационной работы проведем анализ фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О., оценим его эффективность.

2.3 Анализ фонда заработной платы торгового предприятия. Оценка эффективности использования фонда заработной платы торгового предприятия

Целью решения первоначальной задачи анализа фонда заработной платы является выявление и оценка тенденций его изменения за ряд лет. Для этого рассмотрим в табл. 2.13 динамику данного показателя, его уровень по отношению к обороту и рассчитаем сумму относительной экономии (перерасход).

Таблица 2.13 – Анализ динамики фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. в 2015-2018 годах

Показатели	2015	2016	2017	2018	Темп изменения, %
Оборот розничной торговли, тыс. руб.	8455	10869	13144	14925	176,52
Фонда заработной платы					
- сумма, тыс. руб.	1268	1880	2040	2328	183,59
- уровень, %	15,00	17,30	15,52	15,60	-
Сумма относительной экономии (перерасхода) средств, тыс. руб.	-	+250,0	-234,0	+11,9	-

Анализ данных табл. 2.13 и рис. 2.5 показал, что сумма фонда заработной платы с 2015 по 2018 год постоянно увеличивалась и к отчетному году составила 2328 тыс. руб., рост к 2015 году составил 1060 тыс. руб. или 83,59%. За этот же период оборот розничной торговли увеличился на 6470 тыс. руб. или 76,52%.

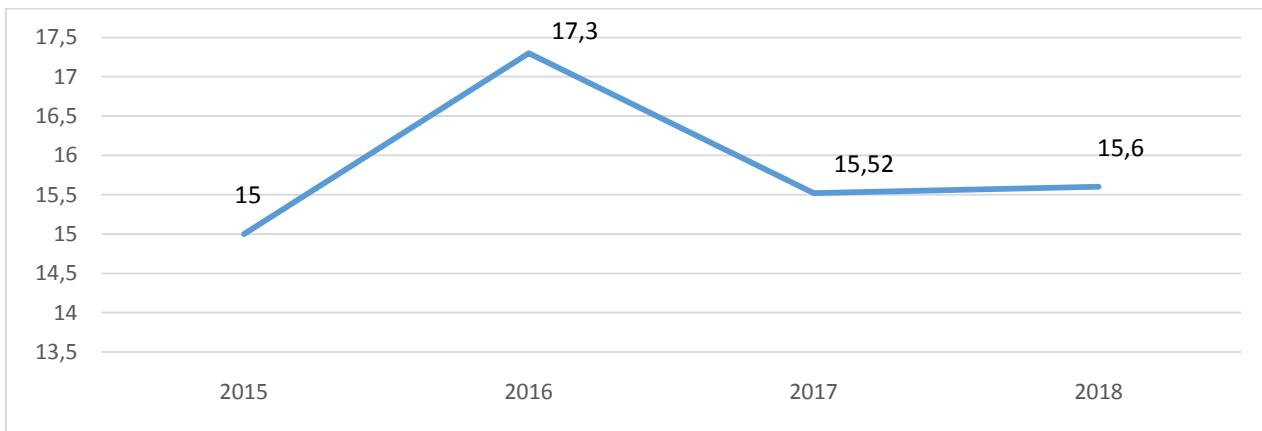


Рисунок 2.5 – Динамика уровня фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. за 2015-2018 гг., %

Увеличение фонда заработной платы более быстрыми темпами, чем оборот розничной торговли оценивается с негативной стороны и свидетельствует о росту уровня фонда заработной платы и относительном перерасходе средств. Так, по сравнению с 2015 годом в 2016 году уровень фонда заработной платы увеличился на 2,3%, что привело к перерасходу на 250 тыс. руб. В отчетном году по сравнению с 2015 годом также наблюдается увеличение уровня фонда заработной платы на 0,6% и относительный перерасход в размере 89,6 тыс. руб.

Положительным моментом в деятельности торгового предприятия следует признать снижение уровня фонда заработной платы в 2017 году по сравнению с 2016 годом на 1,78%, что позволило торговому предприятию относительно сэкономить 234 тыс. руб. В целом для персонала ситуация положительная, так как при неизменной численности работников, средняя заработка одного работника возрастает.

Рассмотрим состав и структуру фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. (табл. 2.14).

Таблица 2.14 - Анализ состава и структуры фонда заработной платы работников торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. за 2017-2018 гг.

Составные элементы	2017		2018		Отклонение (+ ; -)		Темп изменения, %
	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	
Фонд заработной платы, всего	2040	100	2328	100	288	0	114,12

Окончание табл. 2.14

Составные элементы	2017		2018		Отклонение (+ ; -)		Темп изменения, %
	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	
- выплаты по тарифным ставкам, окладам	993,3	48,69	1121,7	48,18	128,4	-0,51	112,93
- премии и вознаграждения	115,8	5,68	134,6	5,78	18,8	0,10	116,23
- выплаты стимулирующего характера	31,9	1,56	42,5	1,83	10,6	0,27	133,23
- выплаты компенсационного характера	27,7	1,36	33,4	1,43	5,7	0,07	120,58
- выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам	701,2	34,37	799,3	34,33	98,1	-0,04	113,99
- выплаты за неотработанное время	170,1	8,34	196,5	8,44	26,4	0,10	115,52

Структура фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. представлена на рис. 2.6.

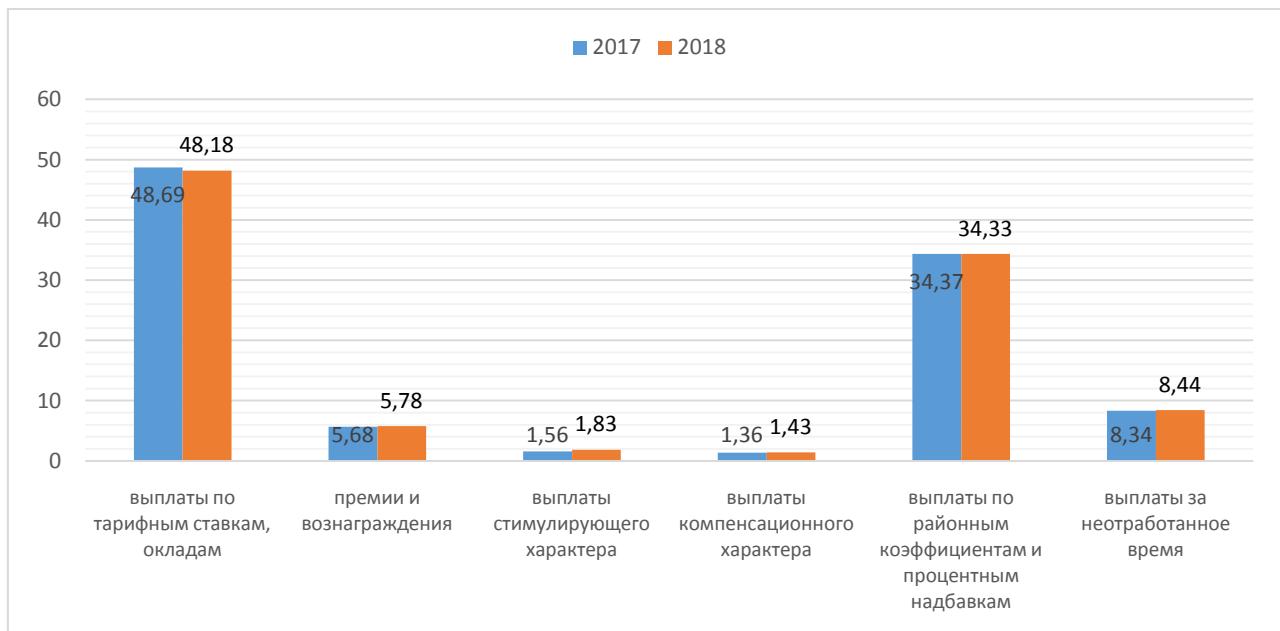


Рисунок 2.6 – Структура фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. за 2017-2018 гг., %

В состав заработной платы работников анализируемого предприятия

входят все выплаты, которые гарантированы Трудовым кодексом Российской Федерации, а также премии и вознаграждения за высокие результаты деятельности как самих работников, так и предприятия в целом. Выплаты по тарифным ставкам, окладам в прошлом году составили 993,3 тыс. руб., то есть средний оклад на торговом предприятии составлял 12900 руб., в отчетном году – 1121,7 тыс. руб. за год или 14567,5 руб. в месяц. Таким образом, постоянная часть заработной платы сотрудников увеличилась на 12,93%, что связано с постоянным ростом цен на потребительские товары и постоянно меняющимся трудовым законодательством в части увеличения минимального размера оплаты труда.

На анализируемом предприятии для административно-управленческого и торгово-оперативного персонала установлена повременно-премиальная система оплаты труда. Премия выплачивается данному персоналу ежемесячно. В прошлом году премиальный фонд составил 115,8 тыс. руб., а в отчетном – 134,6 тыс. руб. Рост премиальных выплат связан с увеличением оборота розничной торговли и производительности труда персонала. Так, для административно-управленческого персонала размер премии составляет 10% от оклада, для торгово-оперативного персонала 15% от тарифной ставки.

Также на торговом предприятии имеются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, их суммы в динамике возрастают. В частности, выплаты стимулирующего характера увеличились на 10,6 тыс. руб. или 33,23% и составили 42,5 тыс. руб.; выплаты компенсационного характера увеличились на 5,7 тыс. руб. или 20,58% и составили 33,4 тыс. руб. Стимулирующие выплаты производятся бухгалтеру, продавцам (кроме старшего продавца) и уборщице в фиксированной величине ежемесячно. Компенсационные выплаты производят всем продавцам и уборщице. Старший продавец получает 4%, продавцы – 5%, а уборщица 8% от тарифной ставки.

В соответствии с трудовым законодательством всем работникам производят выплаты, обусловленные районным регулированием, к которым относят районный коэффициент (30%) и процентную надбавку (30%). Сумма

выплат, обусловленных районным регулированием увеличивается пропорционально всем выплатам, производимым работникам. В прошлом году на данные выплаты было направлено 701,2 тыс. руб., а в отчетном году – 799,3 тыс. руб., то есть увеличение составило 98,1 тыс. руб. или 13,99%.

Выплаты за неотработанное время включают оплату основных и дополнительных отпусков. В прошлом году эти выплаты составляли 170,1 тыс. руб., а в отчетном году в связи с ростом тарифной части, стимулирующих и компенсационных выплат размер отпускных увеличился на 15,52% и составил в отчетном году 196,5 тыс. руб.

Далее целесообразно проследить заработную плату работников в зависимости от их должности и категории в табл. 2.15.

Таблица 2.15 – Анализ фонда заработной платы работников торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. в зависимости от их должности и категории (без оплаты за неотработанное время)

Должность	Прошлый год, тыс. руб.					Отчетный год, тыс. руб.				
	выплаты по тарифным ставкам, окладам и сделанным расценкам	премии и вознаграждения	выплаты стимулирующего характера	выплаты компенсационного характера	выплаты по обусловленные районным регулированием	выплаты по тарифным ставкам, окладам и сделанным расценкам	премии и вознаграждения	выплаты стимулирующего характера	выплаты компенсационного характера	выплаты по обусловленные районным регулированием
Директор	239,8	23,98	0	0	158,27	270,8	27,08	0	0	178,7
Бухгалтер	209	20,90	11,0	0	144,54	236,0	23,6	14,2	1,8	165,4
Старший продавец	143	21,45	0	5,5	101,97	161,5	24,22	0	6,5	115,3
Продавец	330	49,5	16,5	16,5	247,5	372,7	55,91	22,8	18,6	282,0
Уборщица	71,5	0	4,4	5,7	48,96	80,7	3,79	5,5	6,5	57,9
Итого год	993,3	115,8	31,9	27,7	701,2	1121,7	134,6	42,5	33,4	799,3

Из представленной выше таблицы видно, что в отчетном году больше всего расходы на оплату труда приходятся на торгово-оперативный персонал 1059,53 тыс. руб., по сравнению с прошлым годом этот показатель вырос на 127,61 тыс. руб. или на 13,69%, что говорит о росте заработной платы данной категории, в том числе у старшего продавца и у продавцов. Заработная плата у

административно-управленческого и вспомогательного персонала на протяжении двух анализируемых периодов также увеличилась.

В соответствии с нормативно-правовыми актами фонд заработной платы предприятия может возмещаться за счет различных источников. Проведем анализ источников возмещения фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. (табл. 2.16).

Таблица 2.16 – Анализ источников возмещения фонда заработной платы работников торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О.

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Темп изменения, %
Оборот розничной торговли	13144	14925	113,55
Фонд заработной платы			
- сумма, тыс.руб.	2040	2328	114,12
- уровень, %	15,52	15,60	x
в том числе:			
1. Фонд заработной платы, возмещаемый издержками обращения			
- сумма, тыс.руб.	2040	2328	114,12
- уровень, %	15,52	15,60	x
- удельный вес в фонде заработной платы, %	100,00	100,00	x
2. Прочие источники	-	-	-
-сумма, тыс. руб.	-	-	-
- удельный вес в фонде заработной платы, %	-	-	-

Анализ источников возмещения фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. показал, что на 100% фонд заработной платы возмещается за счет издержек обращения. Это связано в первую очередь с тем, что торговое предприятие относится к микропредприятиям и имеет ограничение по ресурсам. Отрицательным моментом является увеличение удельных затрат на заработную плату, что ведет к относительному перерасходу издержек обращения торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О.

Осуществим факторный анализ фонда заработной платы (табл. 2.17, 2.18). Из расчета влияния численности работников и средней заработной платы на динамику размера фонда заработной платы следует сделать вывод, что прирост фонда заработной платы произошел только за счет роста средней заработной платы на 1 работника и составил 288 тыс. руб.

Таблица 2.17 – Расчет влияния изменения численности работников и средней заработной платы на динамику размера фонда заработной платы в отчетном году

Наименование фактора	2016	2017	Влияние факторов на динамику фонда заработной платы	
			методика расчета	размер влияния, тыс. руб.
Численность работников, чел.	7	7	(7 – 7) x 291,43	0
Средняя заработка на 1 работника, тыс. руб.	291,43	332,57	(332,57 – 291,43) x 7	288
Фонд заработной платы, тыс. руб.	2040	2328	0+288	288

Данную ситуацию следует оценить с положительной стороны, так как увеличение фонда заработной платы происходило за счет влияния интенсивного фактора.

Таблица 2.18 - Расчет влияния изменения факторов на динамику размера фонда заработной платы в отчетном году (с использованием трехфакторной модели)

Факторы	Прошлый год	Пересчет 1	Пересчет 2	Отчетный год	Влияние изменения факторов	
					расчет	величина, тыс. руб.
Оборот розничной торговли, тыс. руб.	13144	14925	14925	14925	2316 – 2040	276
Производительность труда одного работника, тыс. руб./чел.	1877,71	1877,71	2132,14	2132,14	2040 – 2316	-276
Среднегодовая заработка одного работника, тыс. руб./чел.	291,43	291,43	291,43	332,57	2328 – 2040	288
Фонд заработной платы, тыс. руб.	2040	2316	2040	2328	276 – 276 + 288	288

Проведенные расчеты в табл. 2.18 показали, что произошел рост оборота розничной торговли, что привело к увеличению фонда заработной платы на 276 тыс. руб., что оценивается с положительной стороны. Также положительным моментом следует назвать увеличение производительности труда одного работника, что привело к относительной экономии средств в размере 276 тыс. руб. Среднегодовая заработка одного работника увеличилась с 291,43 тыс. руб. в прошлом году до 332,57 тыс. руб. в отчетном году, что привело к

увеличению фонда заработной платы на 288 тыс. руб. В целом влияние трех факторов на изменение фонда заработной платы следует оценить с положительной стороны.

Основными факторами, влияющими на экономию (перерасход) заработной платы являются производительность труда и средняя заработка (соотношение темпов изменения этих величин). Используя формулу (1.9) рассчитаем влияние этих факторов на изменение уровня фонда заработной платы.

$$\Delta Y_{\text{ФЗП}} = - \frac{(13,55 - 14,12) \times 15,52}{100 + 13,55} = +0,08\%$$

Превышение темпов прироста средней заработной платы над темпами прироста производительности труда привело к относительному перерасходу фонда заработной платы.

Далее проведем анализ эффективности использования фонда заработной платы. Эффективность использования средств, направленных на формирование фонда заработной платы можно определить с помощью показателей, представленных в табл. 1.1 и на рис. 1.2. Проведем анализ эффективности использования фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. за 2017-2018 гг. (табл. 2.9).

Таблица 2.198 – Анализ эффективности использования фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. за 2017-2018 гг. (со стороны работодателя)

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп изменения, %
Оборот розничной торговли, тыс. руб.	13144	14925	1781	113,55
Фонд заработной платы, тыс. руб.	2040	2328	288	114,12
Среднесписочная численность работников, чел.	7	7	-	100,00
Чистая прибыль, тыс. руб.	649	765	116	117,87
Производительность труда одного работника (в действующих ценах), тыс. руб./чел.	1877,7	2132,1	254,4	113,545
Производительность труда одного работника (в сопоставимых ценах), тыс. руб./чел.	1877,7	2034,4	156,7	108,35

Окончание табл. 2.19

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп изменения, %
Среднегодовая заработкая плата одного работника (номинальная), тыс. руб./чел.	291,43	332,57	41,14	114,12
Среднегодовая заработкая плата одного работника (реальная), тыс. руб./чел.	291,43	320,70	29,27	110,04
Зарплатаотдача, руб.	6,44	6,41	-0,03	99,53
Зарплатоемкость, руб.	0,155	0,156	0,001	100,65
Зарплаторентабельность	0,32	0,33	0,01	103,13
Интегральный показатель эффективности использования заработной платы	x	x	x	101,31
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы (в сопоставимых ценах)	x	x	x	0,98

Анализ показателей эффективности использования фонда заработной платы позволяет дать в целом неудовлетворительную оценку. Так, в отчетном году наблюдается снижение зарплатаотдачи с 6,44 до 6,41 руб., то есть произошло сокращение оборота розничной торговли, приходящегося на один руб. фонда заработной платы на 0,03 руб. или 0,47%. В свою очередь, емкость затрат на выплату заработной платы увеличилась на 0,001 руб. и составила в отчетном году 0,156 руб., что оценивается с негативной стороны.

На торговом предприятии наблюдается увеличение чистой прибыли, это связано с тем, что предприятие находится в стадии роста (работает всего 4 год). Так, чистая прибыль выросла на 17,87% при росте фонда заработной платы на 14,12%. Данная ситуация оценивается с положительной стороны и свидетельствует о росте зарплаторентабельности, которая увеличилась на 0,01 руб. или 3,13%. Таким образом, однозначную оценку эффективности фонда заработной платы дать невозможно, поэтому был рассчитан интегральный показатель. Несмотря на снижение зарплатаотдачи интегральный показатель увеличивается, что свидетельствует в целом о росте эффективности использования фонда заработной платы на 1,31%.

Однако, о неэффективном использовании фонда заработной платы

свидетельствует коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы (в сопоставимых ценах). Производительность труда одного работника в сопоставимых ценах увеличилась на 8,34%, а реальная заработная плата выросла на 10,04%. Таким образом, рост производительности труда не опережает рост средней заработной платы и коэффициент составил 0,98. Таким образом, средства, направленные на выплату заработной платы, использовались работодателем неэффективно.

Для оценки эффективности использования заработной платы со стороны работников торгового предприятия рассчитаем следующие показатели (табл. 2.20).

Таблица 2.20 – Анализ эффективности использования заработной платы работниками торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. в 2017-2018 гг.

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп изменения, %
Среднемесячная заработная плата одного работника (номинальная), тыс. руб./чел.	24,286	27,714	3,428	114,12
Среднемесячная заработная плата одного работника (реальная), тыс. руб./чел.	24,286	26,725	2,439	110,04
Среднемесячная заработная плата по отрасли, тыс. руб./чел.	21,757	26,071	4,314	119,83
Минимальный размер оплаты труда (на конец года) в Красноярском крае, тыс. руб.	10,592	15,182	4,59	143,33
Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения, тыс. руб./чел.				
I квартал	11,787	11,981	0,194	101,65
II квартал	12,163	12,327	0,164	101,35
III квартал	12,407	12,605	0,198	101,60
IV квартал	11,693	12,332	0,639	105,46
Отношение среднемесячной заработной платы (номинальной) к				
- среднемесячной отраслевой заработной платы	1,12	1,06	-0,06	94,91
- минимальному размеру оплаты труда	2,29	1,83	-0,46	79,71
- к величине прожиточного минимума				
I квартал	2,06	2,31	0,25	112,29
II квартал	2	2,25	0,25	112,41
III квартал	1,96	2,20	0,24	112,18
IV квартал	2,08	2,25	0,17	108,04

На анализируемом предприятии работники получают вполне конкурентоспособную заработную плату, так как расчеты показали, что в

динамике происходит рост номинальной и реальной заработной платы одного работника соответственно на 14,12 и 10,04%. При этом номинальная заработка плата превышает минимальный размер оплаты труда, установленный на территории г. Красноярска, в 2017 года в 2,29 раза, а в 2087 году – 1,83 раза, то есть разрыв сокращается, что оценивается с негативной стороны. По сравнению со среднеотраслевой также наблюдается превышение в прошлом году в 1,27 раза, в отчетном – в 1,06 раза, что оценивается с положительной стороны, однако, в отчетном году разрыв сокращается вследствие резкого повышения (почти 20%) среднемесячной отраслевой заработной платы.

Величина прожиточного минимума устанавливается ежеквартально. Сравнивая полученную заработную плату с величиной прожиточного минимума для трудоспособного населения, следует отметить положительные сдвиги: так, в отчетном году номинальная заработная плата превышает размер прожиточного минимума в каждом квартале в более, чем 2 раза. Таким образом, уровень жизни работников по сравнению с минимально необходимыми значениями выше, что оценивается с положительной стороны. Таким образом, размер заработной платы и его динамика свидетельствуют о росте эффективности использования заработной платы работников и о социальной защищенности работников со стороны работодателей, что в свою очередь оказывает положительное влияние на текучесть кадров. На данном предприятии текучесть кадров отсутствует.

Проведенный общий и факторный анализ фонда заработной платы, его эффективность со стороны работодателя и работника позволяет дать в большей степени положительную оценку по работе с кадрами и выполнению заработной платы своих основных функций (воспроизводственной, стимулирующей, социальной, статусной и т.д.).

В следующей главе проведем планирование фонда заработной платы различными методами и разработаем рекомендации, направленные на определение резервов относительного снижения фонда заработной платы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ позволяет сделать следующие обобщения. На торгово-хозяйственную деятельность торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. положительное влияние оказало увеличение оборота, ускорение оборачиваемости оборотных средств, рост производительности труда работников, рентабельности продаж, рентабельности конечной деятельности. Негативное влияние оказалось снижение уровня торговых надбавок, и как следствие уровня валовой прибыли, рост текущего налога на прибыль (ЕНВД) .

Анализ фонда заработной платы позволил сделать следующий вывод. За последние четыре года сумма фонда заработной платы увеличилась на 83,59% при росте оборота за этот же период лишь на 76,52%, что привело к относительному перерасходу средств предприятия.

В состав заработной платы работников анализируемого предприятия входят все выплаты, которые гарантированы Трудовым кодексом Российской Федерации, а также премии и вознаграждения за высокие результаты деятельности как самих работников, так и предприятия в целом. На анализируемом предприятии для административно-управленческого и торгово-оперативного персонала установлена повременно-премиальная система оплаты труда. Премия выплачивается данному персоналу ежемесячно. Снижение премиальных выплат связано со снижением размера премии. Так, в прошлом году для административно-управленческого персонала размер премии составлял 15% от оклада, то в отчетном году – лишь 10%; для торгово-оперативного персонала также размер премии был сокращен с 20 до 15% от тарифной ставки. Также на торговом предприятии имеются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, их суммы в динамике возрастают. Стимулирующие выплаты производятся бухгалтеру, продавцам (кроме старшего продавца) и уборщице в фиксированной величине ежемесячно. Компенсационные выплаты производят всем продавцам и уборщице.

Анализ источников возмещения фонда заработной платы торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. показал, что на 100% фонд заработной платы

возмещается за счет издержек обращения. Это связано в первую очередь с тем, что торговое предприятие относится к микропредприятиям и имеет ограничение по ресурсам.

Из расчета влияния численности работников и средней заработной платы на динамику размера фонда заработной платы следует сделать вывод, что прирост фонда заработной платы произошел только за счет роста средней заработной платы на 1 работника. Данную ситуацию следует оценить с положительной стороны, так как увеличение фонда заработной платы происходило за счет влияния интенсивного фактора. Кроме этого, произошел рост оборота розничной торговли, что привело к увеличению фонда заработной платы. Также положительным моментом следует назвать увеличение производительности труда одного работника, что привело к относительной экономии средств в размере 276 тыс. руб.

Анализ показателей эффективности использования фонда заработной платы позволяет дать в целом неудовлетворительную оценку. Так, в отчетном году наблюдается снижение зарплатоотдачи. В свою очередь, емкость затрат на выплату заработной платы увеличилась. На торговом предприятии наблюдается значительное увеличение чистой прибыли, это связано с тем, что предприятие находится в стадии роста (работает всего 4 год). Данная ситуация свидетельствует о росте зарплаторентабельности. Однозначную оценку эффективности фонда заработной платы дать невозможно, поэтому был рассчитан интегральный показатель. Несмотря на снижение зарплатоотдачи интегральный показатель увеличивается, что свидетельствует в целом о росте эффективности использования фонда заработной платы на 1,31%.

На анализируемом предприятии работники получают вполне конкурентоспособную заработную плату, так как расчеты показали, что в динамике происходит рост номинальной и реальной заработной платы одного работника. При этом номинальная заработка превышает минимальный размер оплаты труда, установленный на территории г. Красноярска. По сравнению со среднеотраслевой также наблюдается превышение, что

оценивается с положительной стороны. Сравнивая полученную заработную плату с величиной прожиточного минимума для трудоспособного населения, также следует отметить положительные сдвиги: так, в отчетном году номинальная заработная плата превышает размер прожиточного минимума в каждом квартале в более, чем 2 раза. Таким образом, уровень жизни работников по сравнению с минимально необходимыми значениями выше, что оценивается с положительной стороны. Таким образом, размер заработной платы и его динамика свидетельствуют о росте эффективности использования заработной платы работников и о социальной защищенности работников со стороны работодателя, что в свою очередь оказывает положительное влияние на текучесть кадров. На данном предприятии текучесть кадров отсутствует.

Для улучшения результатов деятельности торгового предприятия ИП Тюменцева Е.О. необходимо увеличить оборот розничной торговли, так как это основной показатель деятельности торгового предприятия. Данное увеличение возможно за счет введения новой товарной группы «мороженое», так как данный товар пользуется спросом у всех категорий населения. Предлагается продавать товар местного производителя торговой марки «Славица». Рост оборота составит 991,25 тыс. руб., валовой прибыли – 228,75 тыс. руб.

Предлагается устанавливать квартальные задания для продавцов. В качестве критерия устанавливается объем продаж соответствующего квартала предшествующего года, так как реализуемый товар специфический и объемы реализации увеличиваются в весенне-летний период. При условии перевыполнения задания продавец будет получать премию за рост продаж, размер которой устанавливается исходя из условия: 1% прироста оборота розничной торговли к 0,8% размер премии (от тарифной ставки). Премия будет выплачиваться старшему продавцу в конце каждого квартала за выполнение задания коллектива. По данным аттестации рабочего места было принято решение увеличить выплаты компенсационного характера уборщице с 8 до 12% от тарифной ставки. Сумма премии директора и бухгалтера также изменится в связи с ростом размера премии с 10 до 20% от оклада.

Таким образом, изменение системы премиальных выплат приведет к росту заработной платы, что в сегодняшних условиях экономики будет более выгодным для торгово-оперативного персонала. Так, по пессимистическому плану продавцы должны получать в среднем 24078 руб. в месяц, при внедрении рекомендации среднемесячная заработка плата составит 24366 руб. В целом по предприятию среднемесячная заработка плата увеличится с 29881 руб. до 30333 руб., то есть на 452 руб. в месяц. Таким образом, при увеличении заработной платы одного работника будет в более полной мере реализовываться воспроизводственная и стимулирующая функция заработной платы.

Таким образом, предложенные рекомендации положительно отразятся как на результатах финансово-хозяйственной деятельности торгового предприятия, так и на результатах деятельности конкретных работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : прин员а всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. №6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. №7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. №2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. №11-ФКЗ) // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Гражданский Кодекс РФ. Ч. 1-4 [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.11.1994 г. №51-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 г. №339-ФЗ, от 29.07.2018 г. №225-ФЗ, от 03.08.2018 г. №292-ФЗ, от 23.05.2018 г. №116-ФЗ) // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. Налоговый Кодекс РФ: в 2 ч. [Электронный ресурс] : федер. закон от 31.07.1998 г. №146-ФЗ, 05.08.2000 г. №117-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 г. №300-ФЗ, от 11.10.2018 г. №359-ФЗ) // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Трудовой Кодекс РФ. [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. от 11.10.2018 г. №360-ФЗ) // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью и оплатой труда работников [Электронный ресурс]: Приказ Росстата от 22.11.2017 №772 // Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: учебное пособие /А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 143 с.

7. Белоногова Е.В. Экономическая характеристика заработной платы в торговле: конспект лекции / Е.В. Белоногова ; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2010 – 20 с.
8. Владимира Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (в торговле): учебник/ Л.П Владимира. – Москва: Дашков и Ко, 2006. – 347 с.
9. Волгин, Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н. А. Волгин. - Москва: Экзамен, 2007. - 224с.
10. Валевич, Р. П. Экономика торгового предприятия / Р. П. Валевич, Г. А. Давыдова. - Минск: Вышешшая школа, 2008. - 367с.
11. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б.М. Генкин. - 2-е изд. - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 352 с.
12. Гребнев Л. С. Экономика для бакалавров: учебник / Л. С. Гребнев. – Москва: Логос, 2013. - 240 с.
13. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 378 с.
14. Орловский Ю.П. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт / Ю.П. Орловский. – Москва: Контракт, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 128 с.
15. Поклонова Е. В. Статистика труда и заработной платы в торговле: учеб. пособие / Е. В. Поклонова. - Красноярск, 2001. - 132с.
16. Рофе А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2015. – 376 с.
17. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 400с.
18. Смирнова, А. М. Организация оплаты труда в торговле: учеб. пособие / А. М. Смирнова; Краснояр. торг.-эконом. ин-т. - Красноярск, 2005. – 284с.

19. Смирнова, А. М. Трудовые показатели предприятия торговли: анализ и планирование: учеб. пособие / А. М. Смирнова; Краснояр. торг.-эконом. ин-т. - Красноярск, 2008. – 362с.
20. Шакланова Р. И. Экономика торговой отрасли : учебник / Р. И. Шакланова, В. В. Юсова. — Москва : Юрайт, 2015. - 467 с.
21. Шакланова Р. И. Эффективность затрат труда в торговле и методы ее измерения: учеб. пособие / Р. И. Шакланова. – Москва: Экономика, 2014 – 292 с.
22. Экономика, анализ и планирование на предприятии торговли: учебник / под ред. А. Н. Соломатина. – Санкт-Петербург: Питер, 2010. – 560 с.
23. Экономика предприятий торговли и общественного питания: учеб. пособие/ под ред. Т.И. Николаевой, Н.Р. Егоровой. – 3-е изд., стереотип. – Москва: Кнорус, 2009. – 400 с.
24. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА, 2003. – 584с.
25. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова – Санкт-Петербург: Питер, 2004. – 656 с.
26. Экономика труда: учебник / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Магистр, 2011. - 686 с.
27. Экономика труда: учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. – Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2017. – 273 с.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Торгово-экономический институт

Кафедра экономики и планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Ю.Л. Александров
(подпись) (инициалы, фамилия)
«14 » 06 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 «Экономика» 38.03.01.10.09 «Экономика предприятий и организаций
(в сфере услуг)»
код и наименование специальности

Анализ и планирование фонда заработной платы работников предприятия
торговли
тема

Руководитель Е.В. Белоногова
140619 доцент, канд. экон. наук
подпись, дата

Выпускник Н.В. Лосева
140619 гр. ЗЭУ14-01БЭз
подпись, дата

Красноярск 2019