

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Торгово-экономический институт
Кафедра экономики и планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

подпись инициалы, фамилия

« _____ » _____ 20 ____ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 «Экономика» профиль 38.03.01.09 «Экономика предприятий и
организаций (в сфере услуг)»

Тема: Оценка состояния показателей по труду и заработной плате работников
предприятия

Научный руководитель _____ профессор, д-р экон. наук

подпись, дата должность, ученая степень

Выпускник _____

подпись, дата группа

ЗЭУ 14-01Б-Эз

Красноярск 2019

Ю.Ю. Сулова

инициалы, фамилия

И.А. Мазуров

инициалы, фамилия

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ ТОРГОВЛИ.....	7
1.1. Сущность, значение и особенности труда работников торговли. Кадры предприятий торговли: понятие, классификация и система показателей, характеризующих их движение	7
1.2. Показатели оценки эффективности (производительности) труда работников предприятий торговли и пути повышения	18
1.3 Оплата труда в торговле: сущность, состав и современные проблемы	23
2. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ	27
2.1. Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия	27
2.2. Анализ показателей, оказывающих влияние на использование труда работников предприятия	33
2.3. Анализ численности и производительности труда работников торгового предприятия	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	72
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы заключается в том, что в современных условиях предприятия торговли ориентированы не только на структурное и организационное развитие, но и на повышение эффективности деятельности. Экономическая эффективность определяется как соотношение между затратами по вовлеченным материальным, финансовым, трудовым ресурсам и полученными результатами.

Торговля является одной из важнейших сфер жизнеобеспечения населения. С ее помощью осуществляется рыночное согласование товарного предложения и покупательского спроса.

Чтобы торговое предприятие успешно функционировало, необходимо проводить глубокий анализ его коммерческой деятельности в зависимости от постоянно меняющейся рыночной среды. Это позволит сделать предприятие устойчиво прибыльным и конкурентоспособным, обеспечить его развитие, предвидеть будущее. Экономический рост на макроуровне обеспечивается за счет экономического роста всех хозяйствующих субъектов рынка. При любых изменениях в структуре экономики проблема экономического роста ее субъектов остается актуальной.

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятиях торговли выражается в изменении производительности труда. Показатель производительности труда является обобщающим показателем работы хозяйствующих субъектов. В данном показателе отражаются как положительные стороны работы, так и все ее недостатки.

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

Указанные обстоятельства обусловили актуальность темы курсовой работы.

Целью бакалаврской работы является проведение анализа показателей по труду и заработной плате на предприятии торговли в современных условиях и пути их улучшения.

Для достижения поставленной цели в данной работе были решены следующие задачи:

- рассмотреть сущность, значение и особенности труда работников торговли. Кадры предприятий торговли: понятие, классификация и система показателей, характеризующих их движение;

- изучить показатели оценки эффективности (производительности) труда работников предприятий торговли и пути повышения;
- рассмотреть оплату труда в торговле: сущность, состав и современные проблемы;
- изучить организационно-экономическую характеристику деятельности предприятия;
- проанализировать оборот розничной торговли;
- сделать анализ численности и производительности труда работников торгового предприятия;
- проанализировать состав и эффективность оплаты труда на торговом предприятии;
- изучить основные направления повышения эффективности труда работников предприятия торговли и уровня их материальной заинтересованности.

Объектом исследования выступает торговое предприятие ООО «АБК».

Предметом исследования являются показатели по труду и заработной плате ООО «АБК».

Теоретической основой исследования являются работы отечественных и зарубежных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам: Н.Н. Терещенко Ю.Л. Александров, А.М. Смирнова, А.Я. Кибанова, А.Н. Соломатина и др.; законодательство Российской Федерации и его структур; публикации в периодической печати; учебники и учебные пособия; результаты собственных исследований.

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

Бакалаврская работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников. Общий объём работы 62 страницы. Список литературы включает в себя 27 источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ ТОРГОВЛИ

1.1. Сущность, значение и особенности труда работников торговли.

Кадры предприятий торговли: понятие, классификация и система показателей, характеризующих их движение

Сегодня торговля в России развивается быстрыми темпами. Все дело в том, что в торговле стали очевидными изменения, начавшиеся еще 10 лет назад и фактически приведшие к ее поляризации. На одном полюсе глобальные структуры – торговые сети, представленные крупнейшими западными операторами, к ним примыкают наши российские сетевики. И те, и другие задают тон в организации торговых процессов, техническом оснащении предприятий, обеспечении высокого уровня сервиса, их не так уж и много и «страшно далеки они от народа». На другом полюсе – миллионы малых, частных и индивидуальных предприятий, которые практически определяют торговое лицо абсолютного большинства регионов. Тем не менее, некоторые тенденции проявляются все отчетливее [1].

Специфика экономических отношений в торговле обусловила особенности труда в этой сфере

Труд - понятие, которое является важнейшей частью экономики – он одновременно и товар, и причина появления добавочной стоимости, так как кредиты и материалы при приложении к ним труда становятся дороже.

Труд работающих, является необходимой составной частью процесса производства, потребления и перераспределения созданного продукта. Особенно большое значение имеет рациональное использование трудовых ресурсов в торговле в настоящее время в условиях роста потребности в квалифицированных кадрах [2].

Трудовые ресурсы - это социально-экономическая категория, характеризующая потенциальную способность членов общества к участию в процессе труда, конкретные формы проявления которой в экономической,

социологическом, демографическом и статистическом аспектах определяются общественной формой производства, условием развития производительных сил и производственных отношений (рис.1) [1].

Применительно к отрасли торговля под «трудовыми ресурсами» понимается часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности, для выполнения возложенных на него социально-экономических функций по реализации товаров и обслуживанию населения.

То есть, трудовые ресурсы торговли представляют собой совокупность как занятых в ее отраслях, так и потенциальных работников торговли.

Двойственный характер труда к торговле, т.е. в зависимости от выполняемых функций, труд работников торговли может быть как производительным, так и непроизводительным [3]:



Рисунок 1.1 - Аспекты категории «трудовые ресурсы»

Производительным трудом считается труд, на продолжение процесса производства в сфере товарного обращения (труд по фасовке товара; транспортировке; упаковке и т.д.).

Непроизводительным трудом торговли является труд, связанный непосредственно с обслуживанием процесса купли-продажи товара (реклама, изучение спроса, кассовое обслуживание и т.д.) [1].

Деление труда на производительный и непроизводительный является относительным и рассматривается с различных точек зрения:

- точка зрения материальных благ, труд работников торговли является непроизводительным так как не создает новой потребительской стоимости и не увеличивает физический объем товара.

- с позиции собственника средств производства, производительным является любой труд, приносящий прибыль;

- с точки зрения самого работника его труд является производительным, т.к. приносит заработную плату обеспечивающие воспроизводство рабочей силы;

- с точки зрения общественности труд работников торговли является производительным, т.к. обеспечивает общественное признание продуктам [3].

Низкий уровень механизации и автоматизации труда в торговле в связи с чем преобладает ручной труд.

Большая трудоемкость операции в отрасли, неравномерность покупательских потоков по часам и дням, неделям, приводит к неравномерной загрузке торгового зала и работников.

Персонал предприятия - совокупность физических лиц, состоящих с ним как с юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма. Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям. Категория «персонал предприятия»

характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства. Она отражает совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав [4].

Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

а) списочной и явочной численностью работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;

б) среднесписочной численностью работников предприятия и (или) его внутренних подразделений за определенный период;

в) удельным весом работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;

г) темпами роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;

д) средним разрядом рабочих предприятия;

е) удельным весом служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников предприятия;

ж) средним стажем работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;

з) текучестью кадров по приему и увольнению работников;

и) фондовооруженностью труда работников и (или) рабочих на предприятии и другими.

Работники подразделяются на:

промышленно-производственный персонал;

персонал не промышленных организаций - в основном работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и врачебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.

К специалистам относятся лица, осуществляющие техническое и организационное обслуживание, руководство производством и обслуживанием.

К руководителям относят работников, занимающих должности руководителя предприятия.

Младший обслуживающий персонал (МОП) - это работники, выполняющие работы по поддержанию чистоты на предприятии, по обслуживанию аппарата управления, а также другие подсобные рабочие (дворник).

К ученикам относятся лица, проходящие производственное обучение или частично участвующие в производстве.

Пожарно-сторожевая охрана включает рабочих, которые охраняют предприятие (сторож).

К рабочим относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относят тех, кто непосредственно выполняет производственные процессы по изготовлению продукции, а к вспомогательным - рабочих, которые заняты обслуживанием оборудования, транспортировкой материалов, работающих в основных цехах.

К служащим относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции. Квалификация работника определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы [5-7].

Количественная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная и среднесписочная численность работников.

Основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда:

а) экономические (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж);

б) личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность);

в) организационно-технические (привлекательность труда, насыщенность оборудованием, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда);

г) социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

Структурная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия [8].

Профессионально-квалификационная структура кадров складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда. При этом под профессией подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков. Под специальностью - вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии. Например, экономисты (профессия) подразделяются на плановиков, маркетологов, финансистов, трудовиков (специальность) и т.д. Профессия токаря подразделяется по специальностям: токарь-карусельщик, токарь-расточник и т.д.

Работники каждой профессии и специальности различаются уровнем классификации, то есть степенью овладения работниками той или иной профессией и специальностью, которые отражаются в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях. Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия закреплена в штатном расписании - документе, ежегодно утверждаемым руководителем предприятия и представляющем собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда работ и должностного оклада. Пересмотр штатного расписания осуществляется в течении года путем внесения в него изменений в соответствии с приказом руководителя предприятия [9].

Первым шагом к тому, чтобы сделать труд работника как можно более производительным, является профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Если руководство заинтересовано в успехе работника на новом рабочем месте, оно должно всегда помнить, что организация - это общественная система, а каждый работник - это личность.

Организация предъявляет требования к образованию, квалификации, производительности, дисциплине, умению работать в коллективе, готовности положительно воспринимать имеющиеся условия производства. В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, протекает процесс адаптации.

Показатели наличия и движения персонала предприятия.

Численность персонала предприятия не остается постоянной. Она непрерывно меняется вследствие того, что предприятие в течение определенного периода осуществляет наем и увольнение работников. Поэтому различают понятия «списочный состав», «среднесписочный» и «явочный состав работников».

Списочная численность работников предприятия - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников. В списочный состав

включаются все работники, принятые на постоянную работу, сезонную и временную работу сроком один день и более со дня зачисления их на работу. В этом списке каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие по каким-либо причинам. Трудовые книжки таких работников находятся в кадровой службе предприятия, а в приказе о назначении на работу оговорено, что речь идет о штатной должности. Выделяют совместителей, в приказе о назначении которых оговаривается, что продолжительность рабочего дня их не должна превышать 50% установленных законом для данной категории. И еще выделяется группа работников, работающих по договорам подряда (поручения), численность которых в списочную численность не включается, но в отдельных случаях они учитываются как целые единицы, в отличие от совместителей, которые включаются в список в размере не более 0,5 единицы.

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

Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количества календарных дней месяца. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12). Качественная характеристика трудовых ресурсов персонала предприятия определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для выполнения целей предприятия и производимых ими работ [10].

Для малых предприятий допускается упрощенное определение среднесписочной численности работников как полусуммы данных об их наличии на начало и конец каждого отчетного месяца.

Как уже отмечалось, изменение в списочной численности персонала происходит вследствие приема на работу и увольнения работников. Также движение кадров обусловлено необходимостью приведения в соответствие потребностей производства с потребностью в труде определенного качества и количества.

По данным о наличии кадров в целом и по категориям и группам персонала можно рассчитывать показатели, характеризующие оборот кадров [11]:

1) коэффициент приема кадров ($K_{п}$) - отношение принятых работников ($Ч_{п}$) к среднесписочному числу ($Ч_{с}$):

$$K_{п} = Ч_{п} / Ч_{с} ;$$

2) коэффициент выбытия кадров ($K_{в}$) - отношение числа выбывших ($Ч_{в}$) к среднесписочному числу работников:

$$K_{в} = Ч_{в} / Ч_{с} ;$$

3) коэффициент текучести ($K_{т}$) - отношение выбывших по причинам ($Ч_{вт}$, собственному желанию, за прогул, другие нарушения) к среднесписочному:

$$K_{т} = Ч_{вт} / Ч_{с} ;$$

4) коэффициент замещения ($K_{з}$) - отношение разности числа принятых и выбывших к среднесписочному составу:

$$K_{з} = (Ч_{п} - Ч_{в}) / Ч_{с} ;$$

5) коэффициент постоянства кадров ($K_{пост}$) - отношение лиц, состоящих в списочном составе весь календарный год ($Ч_{к}$), к среднесписочной численности:

$$K_{пост} = Ч_{к} / Ч_{с} .$$

Аналогичные показатели могут быть рассчитаны по внутренним подразделениям предприятия.

Для характеристики трудовых ресурсов в торговле используется и категория «кадры торговли». Кадры торговли - это совокупность всех занятых в отрасли и на ее отдельных предприятиях работников в трудоспособном возрасте.

Для правильной экономической характеристики анализа и планирования трудовых ресурсов торговли большое значение имеет научно-обоснованная их классификация (табл. 1) [8].

Таблица 1 – Классификация трудовых ресурсов торговли

Признак классификации	Виды трудовых ресурсов
А	Б
1. По видам деятельности	- в розничной торговле; - в общественном питании; - в оптовой торговле; - в прочих подотраслях торговли
2. По организационному уровню управления	- трудовые ресурсы отрасли в целом; - трудовые ресурсы торговых систем и объединений - трудовые ресурсы торговых предприятий
3. По технологической характеристике	- административно-управленческий персонал; - торгово-оперативный персонал; - вспомогательный или обслуживающий персонал
4. По функциональной характеристике	- руководители - специалисты - рабочие
5. По половозрастному составу	А) мужчины: - до 20 лет; - от 20 до 60 лет; - свыше 60 лет. Б) женщины: - до 20 лет; - от 20 до 55 лет; свыше 55 лет.
6. По стажу работы в торговле	Работники со стажем работы:

	<ul style="list-style-type: none"> - до 1 года; - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 10 лет; - свыше 10 лет
7. По образовательному уровню	<ul style="list-style-type: none"> - работники с высшим образованием; - работники со средним специальным образованием; - работники с неполным средним образованием
8. По характеру профессиональной подготовки	<ul style="list-style-type: none"> - работники, окончившие вузы; - работники, окончившие торговые техникумы, училища; - работники не имеющие специального образования
9. В зависимости от формы собственности на имущество предприятия	<ul style="list-style-type: none"> - собственники имущества - привлеченные работники

Особое внимание на предприятиях торговли в условиях рыночных отношений должно уделяться детальному анализу численности работников, цель которого - изучение состава работников предприятия, эффективности их использования (табл. 3) [12].

От обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как результат — объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей [1].

Основными задачами анализа являются:

- изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам;
- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования персонала на предприятии;
- выявление резервов более полного и эффективного использования работников предприятия.

В современных условиях хозяйствования происходящие изменения в экономике приводят к изменению состава и структуры работников торговли, что, в конечном счете, влияет на эффективность деятельности предприятия.

1.2. Показатели оценки эффективности (производительности) труда работников предприятий торговли и пути повышения

При характеристике труда работников отрасли торговли используются основные показатели - производительность и эффективность.

Эффективность труда в торговле - это соотношение результатов труда работников отрасли и затрат на него. Поэтому рост эффективности предполагает получение больших результатов труда при неизменных затратах ресурсов или тех же результатов при наименьших затратах. Различают экономическую и социальную эффективность:

Социальная эффективность - это эффективность затрат на достижение определенного социального эффекта (экономия времени покупателей на приобретение товаров, культура обслуживания).

Экономическая эффективность определяется экономией совокупного труда (живого и овеществленного). Показателями экономической эффективности выступают: прибыль, приходящаяся на одного работника, производительность труда, эффективность использования рабочего времени и т.д.

Важнейшей составляющей эффективности выступает производительность (результативность) труда, связанная с увеличением выработки или уменьшением затрат труда на выполняемый объем работ.

Производительность труда - это один из показателей эффективности труда, характеризующий плодотворность полезной деятельности работников.

Производительность труда является одним из основных качественных показателей хозяйственной деятельности предприятий торговли, т.к. влияет

на объем товарооборота, уровень издержек обращения, рентабельность [12, 13].

Применительно к торговле под «трудовыми ресурсами» понимается часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности, для выполнения возложенных на него социально-экономических функций по реализации товаров и обслуживанию населения. То есть трудовые ресурсы торговли представляют собой совокупность как занятых в ее отраслях, так и потенциальных работников.

Целью анализа показателей эффективности и производительности труда торгового предприятия являются изучение и оценка эффективности использования рабочей силы и затрат.

В современных условиях анализ производительности и эффективности труда является составной частью анализа финансовой деятельности предприятия. В практической жизни возникает необходимость обеспечения наиболее экономного ведения деятельности торговых предприятий, более эффективного использования трудовых ресурсов. Способность торгового предприятия обеспечить получение прибыли на основе высокой доходности труда персонала характеризуют факторы его экономической результативности. К ним, прежде всего, относятся факторы, характеризующие численность персонала, степень его занятости и уровень оплаты труда. Понятие персонала торгового предприятия характеризуется его составом [14].

По функциональному составу всех работников можно разделить на три группы. Первая – это персонал управления и специалисты. Сюда относятся работники, выполняющие функции управления; руководители предприятия, менеджеры, товароведы-эксперты, бухгалтеры и т.д. Вторая группа – торгово-оперативный персонал. В эту группу включаются работники, занятые непосредственным обслуживанием покупателей: заведующие и заместители заведующих товарными секциями (отделами), продавцы,

контролеры, кассиры, продавцы торговых павильонов и мелкорозничной сети. Третья группа – это вспомогательный персонал. Сюда относятся работники, обслуживающие процесс продажи товаров, занятые хранением товаров, подготовкой к продаже, их перемещением, – фасовщики, комплектовщики, уборщики производственных помещений и др.

Структура и численность персонала на торговых предприятиях в значительной степени зависят от форм собственности. В связи с этим выделяют работников – собственников имущества и наемных работников. На приватизированных предприятиях, как правило, наблюдается сокращение численности персонала и упрощение его структуры. Этому способствуют более интенсивный труд работников и их заинтересованность в получении доходов от прибыли [15].

Для характеристики эффективности использования трудовых ресурсов могут использоваться следующие показатели:

- численность персонала прошлого и отчетного годов ($Ч_0$, $Ч_1$);
- товарооборот прошлого и отчетного годов (T_0 , T_1);
- производительность прошлого и отчетного периодов (выработка одного работника – B_0 , B_1).

При анализе производительности труда рассматривают товарооборот на одного работника в целом по предприятию, в том числе на одного работника торгово-оперативного персонала. При этом целесообразно учитывать влияние таких факторов, как изменение структуры товарооборота, состава торговой сети, цен и т.д.

Влияние на численность работников изменения объема товарооборота и выработки определяется с помощью способа цепной подстановки, введя показатель расчетной численности.

Численность персонала зависит от трудоемкости товарооборота, его структуры, внутригруппового ассортимента реализуемых товаров. Увеличение трудоемкости товарооборота требует дополнительной

численности работников. Ее прирост за счет изменения трудоемкости ($Ч_{тр}$) реализуемых товаров можно определить по формуле [16-19]:

$$Ч_{тр} = Ч_1 - T_1 / (B_1 * I_{тр}),$$

где $I_{тр}$ – индекс трудоемкости.

Для непосредственной оценки рациональности использования трудовых ресурсов на торговых предприятиях применяются показатели производительности труда.

Производительность труда характеризует выработку на одного работника в единицу времени и измеряется различными методами в зависимости от особенностей учета на конкретном предприятии. При наличии возможности натурального учета реализации производительность труда может измеряться по следующей формуле:

$$ПрТ = q / T ,$$

где $ПрТ$ – производительность труда работников предприятия;

q – объем выполненных работ в натуральном выражении;

T – суммарные затраты времени на выполнение данных работ.

Количественное измерение производительности труда в натуральных показателях может использоваться при реализации товаров простого ассортимента (хлеб, молоко, овощи) и в неторговой деятельности (фасовка).

Широкое распространение получил стоимостный метод определения производительности труда торговых работников. В зависимости от характера решаемых предприятием задач производительность труда может исчисляться как:

- среднечасовая по формуле:

$$ПрТ_{пр} = ТОб / Н_{час},$$

где $ПрТ_{пр}$ – среднечасовая производительность труда работников;

$ТОб$ – товарооборот за анализируемый период (руб.);

$Н_{час}$ – количество отработанных человеко-часов за анализируемый период;

- среднедневная по формуле:

$$\text{ПрТ}_{\text{дн}} = \text{ТОб} / \text{Ндн},$$

где $\text{ПрТ}_{\text{дн}}$ – среднедневная производительность труда работников;

ТОб – товарооборот за анализируемый период (руб.);

Ндн – количество отработанных человеко-дней за анализируемый период;

- на одного среднесписочного работника по формуле:

$$\text{ПрТ} = \text{ТОб} / \text{Нсрсп},$$

где ПрТ – производительность труда на одного среднесписочного работника;

ТОб – товарооборот за анализируемый период (руб.);

Нсрсп – среднесписочная численность за анализируемый период (человек) [4].

Наиболее распространен в практической деятельности торговых предприятий третий показатель производительности труда.

Как и любому стоимостному показателю, показателю производительности труда присущи определенные недостатки:

- стоимостная оценка не определяет разницу в трудоемкости реализации различных товарных групп. Поэтому изменение ассортимента состава товарооборота приводит к тому, что реализация товаров на одну и ту же сумму происходит при различных затратах труда;

- в условиях инфляции стоимостный показатель производительности труда будет возрастать даже при фактическом снижении производительности, так как темпы роста товарооборота в силу роста цен будут увеличиваться быстрее, чем темпы роста среднесписочной численности [1].

Поэтому при определении показателя производительности труда в динамике необходимо учитывать изменение среднего товарооборота, приходящегося на одного работника в единицу времени с учетом индекса цен и ассортиментного состава.

Уровень производительности труда работников торговых предприятий определяется следующими факторами:

- структурой и объемом товарооборота;
- широтой ассортимента;
- укомплектованностью и текучестью кадров;
- организацией труда и степенью механизации торговых процессов;
- квалификационным и профессиональным уровнем работников и др.

Существенным моментом в анализе производительности труда является исчисление ее влияния на увеличение объема товарооборота. Для определения влияния изменения производительности труда на прирост товарооборота производятся расчеты по следующим формулам:

$$Tч = (Ч/Т)*100\%, \quad (8)$$

где $Tч$ – прирост товарооборота за счет прироста численности;

$Ч$ – прирост численности, %;

$Т$ – прирост товарооборота, %;

$$Tп = 100\% - Tч,$$

где $Tп$ – прирост товарооборота за счет повышения производительности труда.

Рост эффективности деятельности предполагает неперенное сокращение затрат времени покупателей, повышение качества торгового обслуживания. Если высокий товарооборот на одного работника получен в результате неуккомплектованности продавцами, то он не свидетельствует о росте эффективности труда торговых работников [20].

1.3 Оплата труда в торговле: сущность, состав и современные проблемы

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Определение дано в соответствии с ТК РФ, а именно ст.129 [21].

Особенности труда в торговле обуславливают особенности управления трудовым поведением работников и процессами стимулирования. Неумение управлять людьми — одна из основных причин нестабильной работы многих отечественных торговых организаций. И лидирует здесь, как правило, отсутствие эффективной системы материального стимулирования [14].

Вопросы оплаты труда в торговле занимают принципиальную роль и особое место в регулировании труда и в трудовых отношениях. По данным исследования, в условиях развивающейся рыночной экономики самым мощным стимулом к высокопроизводительному труду является заработная плата (80–90%) .

Сегодня большинство работников как торговли, так и других сфер деятельности недовольны несправедливостью распределения зарплаты, отсутствием ее связи с результатами труда, хаосом в соотношении зарплат специалистов разных подразделений, большой разницей в оплате труда однородных специалистов на предприятиях одного региона. Современные подходы к решению этой проблемы предполагают отказ от традиционных повременных систем или оплаты по коэффициенту сложности и замену их оплатой труда, состоящей из базовой ставки и дополнительных стимулирующих выплат (в зависимости от индивидуальных результатов и/или эффективности работы подразделения / компании) [1].

В последнее время большое внимание уделяется созданию такой системы оплаты труда, которая бы способствовала повышению производительности и увеличению получаемого дохода. В зависимости от вида и условий производства существует несколько систем оценки и оплаты труда.

В торговле, как и в других отраслях народного хозяйства, применяются две формы оплаты труда – повременная и сдельная. Особый интерес представляет формирование системы оценки и оплаты труда на предприятиях торговли, тем более что наблюдается значительное увеличение роста новых магазинов, рынков оптовой, мелкооптовой и розничной торговли, павильонов, палаток, ресторанов, кафе и так далее. На работников, принятых по найму на эти предприятия, в полной мере распространяется действующее трудовое законодательство. В соответствии с ним нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Для работников большинства предприятий устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. На тех предприятиях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем [22, 23].

Однако, учитывая особенности работы предприятий торговли и общественного питания (например, работа «ночных» магазинов, работа в праздничные дни, работа без обеда и т.д.), характерным является установление работникам суммированного рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени является специальным порядком распределения и учета рабочего времени, который позволяет учитывать продолжительность отработанного времени в сутки и неделю, в тех случаях, когда она отклоняется от установленной трудовым законодательством нормы. При этом вводится и организуется строгий учет рабочего времени и времени отдыха. При суммированном учете рабочего времени учетным будет являться календарный период (отрезок времени), в течение которого должна быть в среднем соблюдена установленная трудовым законодательством для данной категории работников организаций торговли продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

В соответствии с ТК РФ при оплате труда работников на предприятиях и организациях торговли могут применяться тарифные ставки, оклады, а

также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему наиболее целесообразной. При установлении бестарифной системы оплаты труда заработок работника ставится в зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива [21].

Для руководителей и специалистов торговых организаций повременно-премиальная система оплаты труда наиболее приемлема с учетом внесения в Положение о премировании не только основополагающих показателей деятельности организации, но и конкретных, объективных показателей премирования (таких как отсутствие рекламаций со стороны покупателей, отсутствие штрафных санкций контролирующих органов и т.д.).

Что касается оплаты труда продавцов-кассиров, то чаще всего применяют одну из систем сдельной формы оплаты труда. На первый взгляд, при использовании сдельно-премиальной системы труд продавцов оценивается реально, ведь зарплата увязывается с выручкой, полученной от реализации продукции. Однако точно оценить труд продавца-кассира невозможно, поскольку для расчета применяется валовая бухгалтерская выручка торговой точки, а ведь у каждого работника — различная подготовка и профессиональные навыки («профессиональный фактор») [1].

Поэтому представляется целесообразным ввести учет выручки для начисления заработной платы не по бухгалтерским данным, а по каждому работнику в отдельности после сдачи выручки [24, 25].

2. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ

2.1. Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

ООО «АБК» создано на основании Гражданского Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» в качестве коммерческой организации с целью извлечения прибыли, зарегистрировано 29 апреля 2013 года.

Общая характеристика торгового предприятия ООО «АБК» приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Общая характеристика торгового предприятия ООО «АБК»

Характеристики	Данные по предприятию
1	2
Наименование предприятия	ООО «АБК»
Юридический адрес	Российская Федерация, Красноярский край, г Красноярск, пр. Свободный, 46.
Организационно-правовая форма	Общество с ограниченной ответственностью
Основные поставщики	ООО «ОфисМаг», ООО «Самсон-Сибирь», торговая компания «Союз»
Основные конкуренты	ООО «Дело», ООО «Ермак К», ООО «Колизей»
Основные покупатели	Население
Торговая площадь	210 кв.м.
Форма обслуживания	Розничная продажа
Режим работы	8.00- 20.00

Общество имеет круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на местонахождения Общества. Печать Общества может содержать также фирменное наименование Общества на любом языке народов Российской Федерации и (или) иностранном языке.

Общество создано с целью удовлетворения общественных потребностей в товарах народного потребления, предоставления различных видов услуг предприятиям, учреждениям, организациям и частным лицам, а также с целью получения прибыли и ее использования в интересах

учредителей.

Основным видом деятельности торгового предприятия является розничная торговля канцелярскими товарами.

Деятельность ООО «АБК» не ограничивается оговоренными в уставе видами деятельности. Сделки, выходящие за пределы уставной деятельности, но не противоречащие действующему законодательству признаются действительными.

Общество имеет круглую печать со своим наименованием, штамп.

Участники ООО «АБК» не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью Общества, в пределах стоимости внесенных ими вкладов. По обязательствам третьих лиц учредители и Общество ответственности не несут. ООО «АБК» отвечает по своим обязательствам собственным имуществом.

Финансовой основой деятельности ООО «АБК» является его Уставный капитал, который составляется из стоимости вкладов участников Общества. Уставный капитал является величиной постоянной на момент создания Общества. Размер уставного капитала не может быть менее суммы, определенной Законом «Об Обществах с ограниченной ответственностью». Уставный капитал ООО «АБК» равен 100 тыс. руб., он является основой имущественной обособленности общества. Размер доли участника соответствует соотношению номинальной стоимости его вклада и уставного капитала Общества.

Организационная структура - один из основных элементов управления организацией. Внутренним выражением организационной структуры управления ООО «АБК» является состав, соотношение, расположение и взаимосвязь отдельных подсистем организации.

Организационная структура ООО «АБК» является линейно-функциональной (рис.2.1). При такой структуре управления всю полноту власти берет на себя линейный руководитель, возглавляющий определенный коллектив. Функциональные подразделения находятся в подчинении

главного линейного руководителя. Свои решения они проводят в жизнь либо через главного руководителя, либо в пределах своих полномочий.

Директор руководит деятельностью предприятия, контролирует выполнение установленных планов и заданий, рационального сочетания экономических и административных методов руководства, моральных и материальных стимулов к труду, организация разработки плана экономического и социального развития предприятия, организационно-технических мероприятий по его выполнению. Директор заботится и интересуется о своих подчиненных. При возникновении конфликтных ситуаций он применяет стиль сотрудничества.

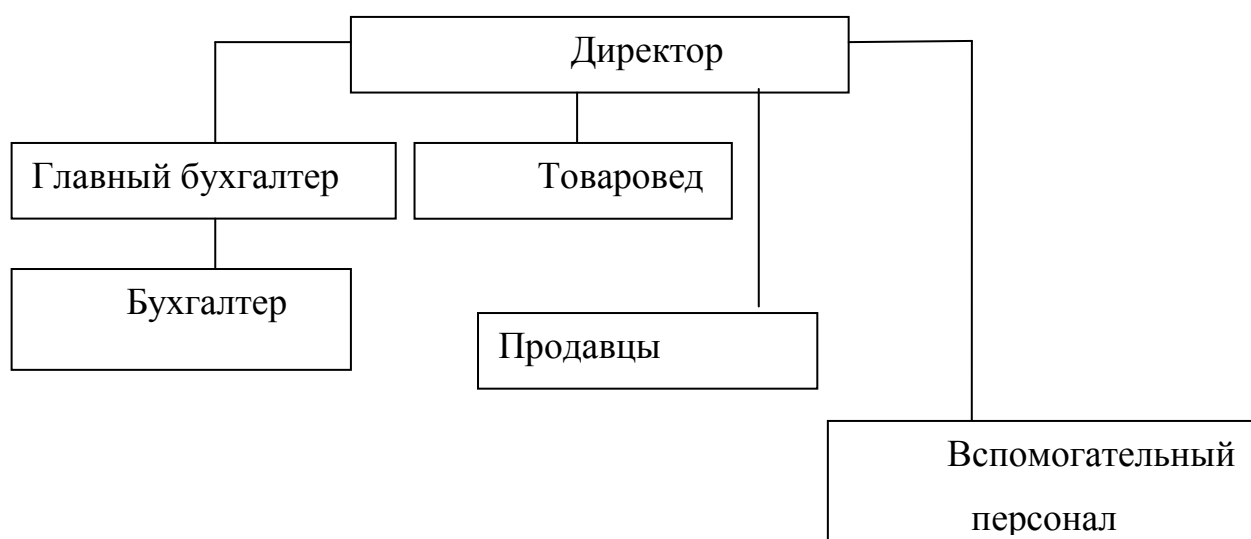


Рисунок 2.1 - Организационная структура ООО «АБК»

Главный бухгалтер – занимается обработкой товарных и кассовых отчетов в установленные сроки, контролирует соблюдение лимита денежных средств в центральной кассе магазина, обрабатывает документы по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, составляет график проведения инвентаризации и контролирует его выполнение, ведет расчеты по оплате труда в соответствии с нормативными документами, рассчитывает и своевременно перечисляет налоги, составляет квартальные и годовые отчеты, осуществляет операции по приему, учету, выдаче и хранению денежных средств и ценных бумаг с обязательным соблюдением

правил, обеспечивающих их сохранность. Главный бухгалтер передает часть своей работы бухгалтеру.

Торгово-оперативный персонал непосредственно участвует в торговом процессе. Продавцы помогают покупателям в выборе товаров, рассчитывают покупателей, контролируют сохранность товаров, консультируют покупателей.

Проведем анализ основных экономических показателей деятельности ООО «АБК» за два года (табл.2.2).

Таблица 2.2 - Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «АБК» за 2017 – 2018 гг.

Наименование показателей	Ед. изм.	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение	Темп роста, %
А	В	1	2	3	4
Оборот розничной торговли	тыс. руб.	52572	61460	8888	116,91
Торговая площадь	м2	210	210	-	100,00
Товарооборот на 1 кв.м. торговой площади	тыс.руб/м2	250,3	292,7	42,3	116,91
Численность работников, всего	чел	16	16	0	100,00
В т.ч. работников торгово-оперативного персонала	чел	10	10	0	100,00
Производительность труда одного работника	тыс.руб/чел	3285,8	3841,3	555,5	116,91
Производительность труда одного работника торгово-оперативного персонала	тыс.руб/чел	5257,2	6146,0	888,8	116,91
Фонд заработной платы					
сумма	тыс.руб	2220	2365	145,00	106,53
уровень	%	4,22	3,85	-0,37	x
Среднемесячная заработная плата одного работника	тыс.руб	11,56	12,32	0,76	106,53
Средняя стоимость основных фондов	тыс.руб	10589,5	10963,5	374,0	103,53
Фондоотдача	тыс.руб/1 руб	4,96	5,61	0,64	112,92
Фондовооруженность труда одного работника	тыс.руб/чел	661,8	685,2	23,4	103,5
Коэффициент эффективности использования основных фондов	тыс.руб/1руб	0,201	0,178	-0,023	88,56

Среднегодовая стоимость оборотных средств	тыс.руб	4449	4474	25	100,56
Время обращения оборотных средств	дни	30,47	26,21	-4,26	86,02
Скорость обращения оборотных средств	обороты	11,82	13,74	1,92	116,25
Коэффициент рентабельности оборотных средств	руб./1 руб. ОС	1,08	1,22	0,04	X
Себестоимость проданных товаров	тыс.руб.	38712,0	46214,0	7502,0	119,38
Валовая прибыль					
- сумма	тыс. руб.	13860,0	15246,0	1386,0	110,00
- уровень	%	26,36	24,81	-1,56	x
Издержки обращения					
- сумма	тыс. руб.	7669,0	8243,0	574,0	107,48
- уровень	%	14,59	13,41	-1,18	x
Прибыль от продаж					
- сумма	тыс. руб.	6191,0	7003,0	812,0	113,12
- рентабельность продаж	%	11,78	11,39	-0,38	x
Проценты к получению	тыс. руб.	-	-	-	-
Проценты к уплате	тыс. руб.	-	-	-	-
Прочие доходы	тыс. руб.	39	41	2	105,13
Прочие расходы	тыс. руб.	240	243	3,0	101,25
Прибыль до налогообложения					
- сумма	тыс.руб.	5990,0	6801,0	811,0	113,54
- рентабельность предприятия	%	11,39	11,07	-0,33	X
Текущие налоговые платежи	тыс.руб.	1198	1360	162,0	113,52
Чистая прибыль	тыс. руб.	4792	5441	649,0	113,54
Рентабельность конечной деятельности	%	9,12	8,85	-0,26	X

На основе данных приведенных в таблице 2.2 можно сделать следующие выводы: в целом за анализируемый период на предприятии происходит расширение финансово-хозяйственной деятельности, что подтверждает увеличение оборота розничной торговли более чем на 8888 тыс. руб. или практически на 16,91% в отчетном периоде по сравнению с прошлым. Это связано с изменением структуры ассортимента с учетом покупательского спроса и величины получаемой прибыли. Кроме этого положительная динамика наблюдается и по другим основным показателям

деятельности в частности: учитывая тот факт, что торговая площадь магазина в течение анализируемого периода не изменилась и осталась равной 210,0 кв.м. можно отметить положительную тенденцию изменения оборота розничной торговли на 1 кв.м торговой площади. За отчетный период она возросла на 42,3 тыс. руб./кв.м. или почти на 16,91% и составила 292,7 тыс. руб. /кв.м.

В 2018 году наблюдается повышение фонда заработной платы персонала на 145 тыс. руб. или на 6,53%, при этом уровень фонда заработной платы снижается и достигает 3,85%, что связано с опережающими темпами роста оборота розничной торговли по сравнению с фондом заработной плате.

Среднегодовая сумма оборотных средств в отчетном году составила 4474 тыс.руб., что превышает прошлый показатель более чем на 0,56%. Время обращения оборотных средств в отчетном периоде сократилось на 4,26 дня и составило 26,21 дней. Таким образом, произошло увеличение числа оборотов, совершаемых оборотными средствами до 13,74 оборотов.

Валовая прибыль в отчетном периоде составила 15246 тыс. руб., что превысило прошлогодний показатель на 1386 тыс. руб. или на 10%. Что касается уровня валовой прибыли, то можно говорить о негативной динамике этого показателя: он снизился на 1,56% и составил 24,81% к обороту розничной торговли, что исключительно негативно сказалось на конечных результатах деятельности предприятия.

В отчетном 2018 году торговое предприятие увеличило издержки обращения и, таким образом, их сумма составила 8243 тыс. руб., что значительно превышает прошлый показатель на 574 тыс. руб. или на 7,48%.

Темп роста валовой прибыли (110,00%) превысил темп роста издержек обращения (107,48%), это с положительной стороны характеризует эффективность торговой деятельности предприятия и привело к увеличению прибыли от продажи на 812 тыс. руб. или на 13,12 %. При этом наблюдается снижение ее уровня на 0,38%, таким образом, рентабельность продаж в отчетном периоде составила 11,39%. Отмеченная позитивная динамика роста

прибыли и негативная – ее уровня в процентах к обороту, главным образом, связана с увеличением оборота розничной торговли.

Увеличение прочих расходов на 3 тыс. руб. оказало негативное влияние на прибыль до налогообложения, которая увеличилась на 811 тыс. руб. или 13,54%.

В конечном результате деятельности ООО «АБК» в отчетном году увеличило чистую прибыль на 13,54% (или 649 тыс. руб.), что составляет 5441 тыс. руб. Нельзя оставить без внимания такой показатель, как рентабельность конечной деятельности. В отчетном году этот показатель составил 8,85% против 9,12% показателя прошлого года, таким образом, видно, что наметилась негативная тенденция развития деятельности предприятия.

2.2. Анализ показателей, оказывающих влияние на использование труда работников предприятия

Анализ оборота розничной торговли необходимо начать с изучения его динамики за ряд лет. В таблице 2.3 Предоставлен анализ динамики оборота розничной торговли ООО «АБК» за последние 5 лет.

Таблица 2.3 – Анализ динамики оборота розничной торговли ООО «АБК»

Годы	Розничный товарооборот в действующих ценах	Индексы цен		Оборот розничной торговли в сопоставимых ценах (к базисному году)	Прирост товарооборота по сравнению с базисным годом	Прирост товарооборота по сравнению с предшествующим годом	Темпы роста,%	
		цепные	базисные				в сопостав ценах	в сопостав ценах
2014	35769	1,0	1,0	35769				
2015	40238	1,12	1,12	35926,8	157,8	157,8	100,44	100,44
2016	46500	1,052	1,178	39465,6	3696,6	3538,9	109,85	110,33
2017	52572	1,032	1,216	43233,6	7464,6	3767,9	109,55	120,87
2018	61460	1,048	1,274	48241,8	12472,8	5008,2	111,58	134,87

В ходе анализа динамики оборота розничной торговли за 2014 – 2018 годы было выявлено, что данный показатель в сопоставимых ценах увеличивается с каждым годом, т.е. наблюдается позитивная тенденция развития основного оценочного показателя. Так в 2015 году по сравнению с 2014 он возрос на 157, 8 тыс. рублей, в в 2016 году по сравнению с 2015 данный показатель увеличился на 3538,9 тысяч рублей. Данный показатель также увеличивался на протяжении и следующих годов.

Анализ оборота розничной торговли ООО «АБК» в разрезе кварталов 2014 – 2018 годов предоставлен в таблице 2.4

Таблица 2.4 – Оборот розничной торговли ООО «АБК» по кварталам за 2017 – 2018 годы, тыс. руб.

Кварталы	Товарооборот		Темп роста%	Удельный вес к итогу,%	
	прошлый год	отчетный год		прошлый год	отчетный год
А	1	2	3	4	5
I	11456	13613	118,83	21,79	22,15
II	13365	15211	113,82	25,42	24,75
III	14427	17227	119,41	27,44	28,03
IV	13328	15359	115,24	25,35	24,99
Итого	52575	61460	116,90	100	100

Проведенный анализ показал, что наибольшая доля оборота розничной торговли в 2018 году приходится на 3-й квартал – 28,03. Наименьший удельный вес приходится на оборот розничной торговли 1 – го квартала – 22,15. Доли 2 – го и 4 – го квартала 24,75 и 24,99 соответственно.

В 1 – ом квартале прирост оборота розничной торговли составил + 18,83, во 2 – ом квартале + 13,82, в 3 – ем +19,41 и в 4 – ом +15,24.

Одним из важнейших факторов повышения эффективности производства на предприятии является обеспеченность их основными фондами в необходимом количестве и ассортименте и более полное их использование.

Далее изучим и проведем анализ основных фондов предприятия торговли и эффективность использования основных фондов.

Таблица 2.5 – Анализ состава основных фондов ООО «АБК» за анализируемый период на конец года

Наименование ОФ	Период				Отклонение, +/-	
	Прошлый год, тыс. руб	Уд. Вес, %	Отчетный год, тыс. руб	Уд. Вес, %		
1. Здания	5380	49,39	5380	48,76	-	-0,63
2. Сооружения	102	0,94	102	0,92	-	-0,01
3. Машины и оборудование	3213	29,50	2975	26,96	-238	-2,53
4. Транспортные средства	2079	19,09	2400	21,75	321	2,67
5. Производственный и хозяйственный инвентарь	119,5	1,10	177	1,60	58	0,51
Итого	10893	100	11034	100,00		

Важное значение, имеет анализ изучения движения и технического состояния основных фондов. Показатели, характеризующие движение и техническое состояние ООО «АБК» отображены в таблице 2.6

При имеющемся техническом уровне и структуре основных фондов увеличение объема оказываемых услуг, снижение затрат и рост накоплений предприятия зависит от степени их использования.

Результатом лучшего использования основных фондов является, прежде всего, увеличение объемов оказываемых услуг. Поэтому обобщающий показатель эффективности основных фондов должен строиться на принципе соизмерения произведенных услуг со всей совокупностью примененных при их производстве основных фондов. Это и будет показатель оказанных услуг, приходящейся на 1 рубль стоимости основных фондов - фондоотдача.

Для обобщающей характеристики эффективности и интенсивности использования основных производственных фондов используются

следующие показатели: фондорентабельность, фондоотдача, фондоемкость.

Данные показатели предоставлены в таблице 2.9

Таблица 2.6 – Анализ эффективности использования ОФ

Показатели	Период		Отклонение
	Прошлый год	Отчетный год	
Оборот розничной торговли, руб	52572	61460	8888
Средняя стоимость основных фондов, руб	10589,5	10963,5	374,0
Численность работников, чел.	16	16	-
В т.ч. работников торгово-оперативного персонала, чел	10	10	-
Фондоотдача, руб.	4,96	5,61	0,64
Фондоемкость, руб.	0,2	0,18	-0,2
Фондоснащенность, руб	1058,9	1096,4	37,5
Фондовооруженность, руб.	661,9	685,2	23,3
Фондорентабельность,%	0,45	0,5	0,05

Показатель фондоотдачи вырос на 0,64 тыс. рублей за счет увеличения выручки и увеличения среднегодовой стоимости ОФ, а показатель фондоемкости снизился на 0,2 тыс. рублей, за счет изменения тех же факторов. Фондорентабельность в отчетном году увеличилась на 0,05%.

2.3. Анализ численности и производительности труда работников торгового предприятия

Проанализируем динамику численности работников торгового предприятия за последние два года работы (табл. 2.7).

Таблица 2.7 - Анализ состава и структуры численности работников торгового предприятия ООО «АБК» за отчетный период по категориям персонала

Показатели	2017 год		2018 год		Абсолютное отклонение (+-)		Темп роста, %
	численность, чел.	удельный вес, %	численность, чел.	удельный вес, %	по численности, чел	по удельному весу, %	
А	1	2	3	4	5	6	7
Численность работников, всего	16	100,00	16	100,00	-	-	100,0
В том числе:							
-административно-управленческий персонал	4	25,0	4	25,0	-	-	100,0
-торгово-оперативный персонал	10	62,5	10	62,5	-	-	100,0
- вспомогательный персонал	2	12,5	2	12,5	-	-	100,0

Проведенный анализ состава и структуры показал, что численность в целом по торговому предприятию за отчетный период не изменилась.

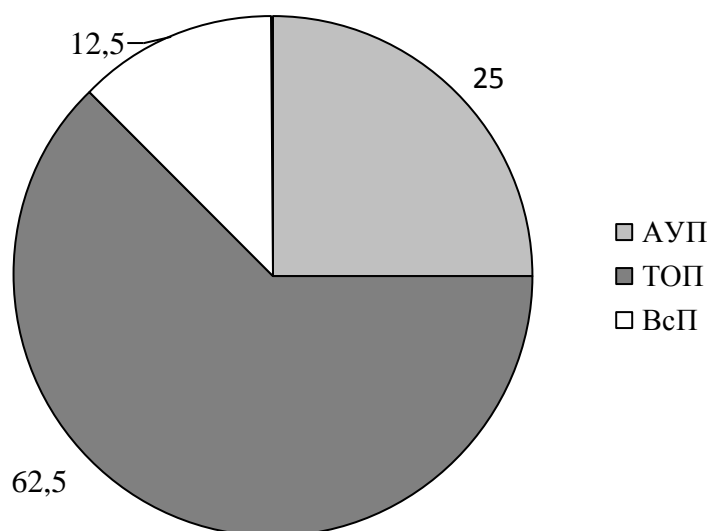


Рисунок 2.2 - Структура численности торгового предприятия ООО «АБК» за отчетный период по категориям персонала, %

В составе общей численности работников наибольший удельный вес составляет торгово-оперативный персонал – 62,5%, что свидетельствует об условно-рациональной структуре рабочей силы предприятия торговли ООО «АБК». На долю административно-управленческого и вспомогательного персонала приходится по 25,0% и 12,5% соответственно.

Далее, проанализируем половозрастной состав работников исследуемого предприятия (табл. 2.8).

Таблица 2.8 - Анализ половозрастного состава работников торгового предприятия ООО «АБК» за отчетный период

Пол	2016 год		2017 год	
	численность, чел.	уд. вес, %	численность, чел.	уд. вес, %
А	1	2	3	4
Численность всего, в т.ч.	16	100,0	16	100,0
- мужской	7	43,75	8	50,0
- женский	9	56,25	8	50,0

Изобразим графически изменения половозрастного состава работников торгового предприятия ООО «АБК» за отчетный период на рисунке 2.3.

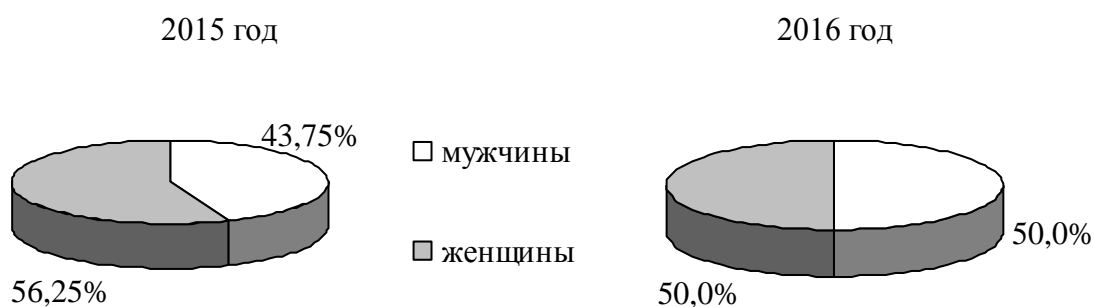


Рисунок 2.3 - Структура персонала торгового предприятия ООО «АБК» по полу за 2017-2018 гг., %

Проведенный анализ половозрастного состава показал, что на предприятии 50% женщин и 50% мужчин в отчетном году, что составляет 8 чел. соответственно.

В таблице 2.9 представлен анализ численности работников по квалификационному уровню.

Таблица 2.9 - Анализ квалификационного уровня торгово-оперативных работников предприятия ООО «АБК» за отчетный период

Состав персонала по квалификационному уровню	2017 год		2018 год		Отклонение по (+;-)	
	численность, чел.	уд. вес, %	численность, чел.	уд. вес, %	численности, чел.	уд. весу, %
А	1	2	3	4	5	6
Численность торгово-оперативного персонала, всего:	10	100,0	9	100,0	-	-
в том числе:						
- продавец I категории	4	40,0	4	40,0	-	-
- продавец II категории	6	60,0	6	60,0	-	-

Согласно данным табл. 2.9 квалификационный уровень торгово-оперативных работников ООО «АБК» оценивается отрицательно, так как удельный вес продавцов первой категории составляет только 40,0%.

Далее, проанализируем движение кадров торгового предприятия (табл. 2.10).

Таблица 2.10- Анализ движения кадров торгового предприятия ООО «АБК» в 2017-2018 гг., чел.

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп изменения, %
А	1	2	3	4
1 Состояло работников по списку на начало года	16	16	-	100,0
2 Принято работников	3	2	-1	66,7
3 Уволено работников, всего	3	2	-1	66,7
3.1 по собственному желанию	2	2	-	100,0
3.2 за нарушение трудовой дисциплины	1	-	-1	x
3.3 по другим причинам	-	-	-	-
4 Состояло по списку на конец года	16	16	-	100,0
5 Среднесписочная численность	16	16	-	100,0

6 Коэффициент текучести	0,19	0,13	-0,06	68,4
7 Коэффициент оборота по приему	0,19	0,13	-0,06	68,4
8 Коэффициент оборота по выбытию	0,19	0,13	-0,06	68,4

Данные табл. 2.10 свидетельствуют о том, что численность работников торгового предприятия ООО «АБК» составляет 16 человек в отчетном и прошлом годах. В 2017 году было принято на работу три человека, уволено также три работника, два - по собственному желанию и один за нарушение трудовой дисциплины. Последнее заслуживает отрицательной оценки. Коэффициенты движения рабочей силы в 2017 году составляют по 0,19 ед., коэффициенты движения рабочей силы в 2018 году – по 0,13 ед. Это заслуживает положительной оценки, т.к. наблюдается уменьшение коэффициентов, характеризующих движение рабочей силы, на 0,06 ед. или на 31,6%.

На следующем этапе анализа, рассчитаем и проанализируем производительность труда работников (табл. 2.11).

Таблица 2.11 - Анализ динамики производительности труда работников торгового предприятия ООО «АБК» за отчетный период

Показатели	Прошлый год		Отчетный год			Отклонение (+-) от прошлого года		Темп изменения, %	
	численность, чел.	производительность труда, тыс. руб./чел	численность, чел.	Производительность труда		в действующих ценах	в сопоставимых ценах	в действующих ценах	в сопоставимых ценах
				в действующих ценах	в сопоставимых ценах				
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Всего торговых работников	16	3285,75	16	3841,25	3647,94	555,50	362,19	116,91	111,02
из них ТОП	10	5257,2	10	6146,00	5836,70	888,80	579,50	116,91	111,02
удельный вес ТОП в общей численности работников %	62,5	-	62,5	-	-	-	-	-	-
в т.ч. численность продавцов	10		10			-	-	-	-
удельный вес продавцов в численности работников ТОП %	100,0		100,0			-	-	-	-
Оборот розничной торговли, к которому исчислена производительность труда, тыс. руб.		52572		61460	58367	8888	5795	116,91	111,02

Производительность труда 1 работника в отчетном году повысилась на 555,5 тыс. руб., или 16,91 %, что обусловлено ростом производительности торгово-оперативных работников на 888,8 тыс. руб. Такая же картина наблюдается и по показателям отчетного года в сопоставимых ценах прошлого. Так, оборот розничной торговли в сопоставимых ценах увеличился по сравнению с 2016 годом на 11,02% или 5795 тыс. руб., в результате производительность труда увеличилась на 11,02% или 579,5 тыс. руб. Данная динамика свидетельствует о повышении эффективности использования труда работников.

Существенное влияние на производительность труда и качество труда оказывает уровень технической оснащенности предприятий торговли. На практике резервы роста товарооборота и производительность труда в результате повышения фондоотдачи и фондовооруженности труда не изучаются. Однако для оценки эффективности новых технологий и торгового оборудования целесообразно определять влияние фондоотдачи и фондовооруженности труда на его производительность.

Влияние фондовооруженности труда и фондоотдачи на производительность труда определяется методом цепных подстановок с помощью следующей факторной модели:

$$B = \Phi_0 * \Phi_p, \text{ или } B = (P / O\Phi) * (O\Phi / \text{срЧ});$$

На основании данной модели проведем расчет:

А) Рассчитываем плановый показатель:

$$\Phi_0 = \Phi_{O_0} * \Phi_{B_0} = 4.96 * 661.8 = 3285 \text{ руб.}$$

Б) Далее рассчитывается система условных показателей:

$$\Phi_{\text{усл1}} = \Phi_{O_1} * \Phi_{B_0} = 5.61 * 661.8 = 3712.7 \text{ руб.}$$

В) Рассчитываем фактический показатель:

$$\Phi_1 = \Phi_{O_1} * \Phi_{B_1} = 5.61 * 685.2 = 3844 \text{ руб.}$$

Г) Путем последовательного вычитания полученных показателей находим изменение за счет:

- изменения Фондоотдача:

$$\Delta\Phi_o = \text{усл}_1 - o = 3712.7 - 3285 = 426.9 \text{ руб.}$$

- изменения Фондовооруженность:

$$\Delta\Phi_v = \text{1} - \text{усл}_1 = 3884 - 3712.7 = 131.3 \text{ руб.}$$

Д) Рассчитывается общее изменение

$$\Delta = \text{1} - o = \Delta\Phi_o + \Delta\Phi_v = 426.9 + 131.3 = 558.2 \text{ руб.}$$

Наибольшее влияние на рост оказало изменение Фондоотдача, а именно 426.9 руб.

Таблица 2.12 – Исходные данные для факторного анализ производительности труда работников торгового предприятия ООО «АБК» за отчетный период

Показатели	Ед.изм.	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение
А	Б	1	2	3
1. Оборот розничной торговли	тыс.руб.	52572	61460	8888
2. Численность всего, в т.ч.	чел.	16	16	-
2.1. Торгово-оперативный персонал	чел.	10	10	-
3. Удельный вес ТОП в общей численности работников (УДтоп)	%	62,5	62,5	-
4. Число отработанных одним работником ТОП дней за год (Д)	дни	247	261	14
5. Средняя продолжительность рабочего дня	часы	7,95	7,9	-0,05
6. Общее количество отработанного времени:				
6.1. Всеми работниками ТОП за год	тыс.час	19,6	20,6	1
6.2. Одним работником ТОП	чел.-ч	1963,7	2061,9	98,2
7. Среднегодовая выработка:				
7.1. Одного работающего	тыс.руб	3285,8	3841,3	582,5
7.2. Одного работника ТОП	тыс.руб	5257,2	6146	888,8
8. Среднедневная выработка одного работника ТОП	тыс.руб	21,8	23,5	1,7
9. Среднечасовая выработка одного работника ТОП	тыс.руб	2,7	2,9	0,2

Расчет влияния факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. На основании данных таблицы 2.12 проведем расчет, используя способ абсолютных разниц. Изменения за счет:

А) количества отработанных дней одним работником торгово – оперативного персонала за год:

$$0,625*14*7,95*2,7 = 187,8 \text{ (тыс.руб)}$$

Б) Продолжительность рабочего дня:

$$0,625*261*(-0,05)*2,7 = -22,02 \text{ (тыс.руб)}$$

В) Среднечасовой выработки торгово – оперативного персонала:

$$0,625*261*7,9*0,2 = 257,73(\text{тыс.руб})$$

Совокупное влияние факторов составляет:

$$(0 + 187,8 - 22,02 + 257,73) = 423,51$$

Аналогичным образом проанализируем изменение среднегодовой выработки торгово – оперативного персонала, которая зависит от количества отработанных дней одним работником ТОП за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$В = Д*П*ЧВ;$$

$$\Delta Вд = \Delta Д * Ппрош * ЧВпрош = 14*7,95*2,7 = 300,51 (\text{тыс.руб})$$

$$\Delta Вп = \Delta \text{Дотчет} * \Delta П * ЧВпрош = 261*(-0,05)*2,7 = -35,23 (\text{тыс.руб})$$

$$\Delta Вчв = \Delta \text{Дотчет} * Ппрош * \Delta ЧЧ = 261*7,95*0,2 = 414,99$$

Совокупное влияние факторов составляет:

$$(300,51 - 35,23 + 414,99) = 679,77$$

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

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, эффективность труда – это комплексная характеристика использования трудовых ресурсов. Во всех сферах деятельности измеряется как отношение результата к затратам живого труда.

Показателем производительности труда в торговле считается величина товарооборота на одного среднесписочного работника в целом, а также по отдельным категориям. Этот показатель зависит от структуры товарооборота, уровня цен на товары.

Целью анализа показателей эффективности и производительности труда торгового предприятия являются изучение и оценка эффективности использования рабочей силы и затрат.

На повышение производительности и эффективности труда в торговле оказывает влияние множество факторов. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы: материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические.

ООО «АБК» создано на основании Гражданского Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» в качестве коммерческой организации с целью извлечения прибыли.

К положительным моментам в деятельности торгового предприятия ООО «АБК» можно отнести следующие факты:

- в целом за анализируемый период на предприятии происходит расширение финансово-хозяйственной деятельности, что подтверждает увеличение оборота розничной торговли более чем на 8888 тыс. руб. или практически на 16,91% в отчетном периоде по сравнению с прошлым. Это связано с изменением структуры ассортимента с учетом покупательского спроса и величины получаемой прибыли

- в конечном результате деятельности ООО «АБК» в отчетном году увеличило чистую прибыль на 13,54% (или 649 тыс. руб.), что составляет 5441 тыс. руб.

- экономически обоснованное повышение заработной платы работников, поскольку производительность труда растет опережающими темпами по сравнению с увеличением среднемесячной заработной платы на 1 работника.

К отрицательным моментам в деятельности торгового предприятия ООО «АБК» можно отнести следующие факты:

- в отчетном 2018 году торговое предприятие увеличило издержки обращения и, таким образом, их сумма составила 8408 тыс. руб., что значительно превышает прошлый показатель на 574 тыс. руб. или почти на 7,33%.

- в отчетном году рентабельность конечной деятельности составила 8,85% против 9,12% показателя прошлого года, таким образом, видно, что наметилась негативная тенденция развития деятельности предприятия;

- отсутствие стимулирующих выплат уменьшает заинтересованность работников торгового предприятия в результатах своего труда.

Для повышения эффективности использования труда предприятия можно предложить:

- улучшение использования рабочего времени;
- разработку рациональных графиков выхода на работу;
- внедрение систем управления качеством труда;
- рациональное расходование средств фонда заработной платы,
- пересмотреть действующую на данный момент систему премирования торгово-оперативного персонала и использовать премирования для вспомогательного персонала.

В качестве мероприятий, направленных на повышение эффективности и производительности труда работников ООО «АБК» было предложено следующее:

- изменение системы материального стимулирования с простой повременной на сдельно-премиальную – с окладной частью, которая будет являться постоянной и бонусной частью, которая будет варьироваться в зависимости от личных достижений;
- активное использование современной формы обслуживания покупателей – самообслуживание;
- повышение качества обслуживания покупателей;
- расширение ассортимента для привлечения новых покупателей и повышения «проходимости» торговых точек сети.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации: [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12.2001 №197-ФЗ в ред. от 27.11.2017 № 359-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Балынская Н. Р. Система управления кадровым потенциалом современной организации / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Синицына // Вопросы управления. – 2017. – № 2 (20). – С. 214-220.
3. Беспалова О. В. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия / О. В. Беспалова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2014. – №1 (4). – С. 69-72.
4. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учеб. пособие / В.А. Вайсбурд. - Москва: Омега-Л, 2017. - 375 с.
5. Всяких Ю. В. Управление развитием кадрового потенциала в организации / Ю. В. Всяких, А. Р. Строкова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 12-2. – С. 31-33.
6. Гайдукова И. Б. Структура кадрового потенциала и управление его развитием // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2016. – № 2 (5). – С. 160-162
7. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник / Б. М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - Москва : НОРМА : ИНФРА-М, 2016. - 415 с.
8. Грибов, В.Д. Экономика организации (предприятия) : учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – Москва : КноРус, 2017. – 407 с.
9. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с.

10. Ковчег, А.С. Сравнительная характеристика методик анализа трудовых ресурсов и оплаты труда / А.С. Ковчег // Вестник УГУЭС. - 2016. - № 4 (14). - С. 62-68.
11. Котова Е. В. Управление развитием кадрового потенциала организации / Е. В. Котова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2017. – № 29. – С. 84-89.
12. Кречетников К. Г. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации / К. Г. Кречетников // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2013. – № 8. – С. 147-152.
13. Мокий, М.С. Экономика организации: учебник и практикум / М.С. Мокий. - Москва: Юрайт, 2017. - 334 с.
14. Растова, Ю.И. Экономика организации (предприятия) : учебное пособие / Ю.И. Растова, С.А. Фирсова. – Москва : КноРус, 2017. – 280 с.
15. Смирнова, А.М. Труд и его организация на торговом предприятии, оценка состояния и эффективности использования : конспект лекций / А. М. Смирнова ; Краснояр. гос. торг.-эконом. ин-т. – Красноярск, 2008. – 42 с.
16. Смирнова, А.М. Трудовые показатели предприятия торговли /А.М. Смирнова; Красн.гос. торг.-эконом. Ин-т. – Красноярск, 2008. – 152 с..
17. Смирнова, Е. А. Рост производительности труда – основной фактор подъема экономики и повышения оплаты труда / Е. А. Смирнова, Н. В. Хохлова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – №11(38). – С. 151-155.
18. Снитко Л. Т. Компонента «кадровый потенциал» в системе оценки рыночного потенциала организации / Л. Т. Снитко, Ю. А. Чужикова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 3 (51). – С. 64-70.
19. Тарасова, О.Б. Экономика и планирование на предприятиях торговли / О.Б. Тарасова. – Москва : Дело, 2012. – 346 с.

20. Титов И. Анализ рынка труда и построение модели компетенций на основе текущих и перспективных бизнес-целей / И. Титов // Справочник по управлению персоналом. - 2014. - № 1. - С. 106-116.
21. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: уч. пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – Москва : Дашков и Ко, 2013. – 552 с.
22. Фокина, О.М. Экономика организации (предприятия) : учебное пособие / О.М. Фокина. – Москва : КноРус, 2017. – 229 с.
23. Фридман, А. М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества : учебник / А. М. Фридман. – 4-е изд. перераб. и доп. – Москва : Дашков и К, 2012. – 624 с.
24. Чернов, В.А. Экономический анализ: торговля, общественное питание, туристский бизнес: учеб. пособие / В.А. Чернов. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 639 с.
25. Шевченко, О. П. Повышение показателей производительности труда путем эффективной организации труда и рационального управления персоналом / О. П. Шевченко // Поиск модели эффективного развития: экономико-правовые аспекты социохозяйственной модернизации на постсоветском пространстве. – 2016. – С. 357-362.
26. Экономика предприятий торговли и общественного питания : учебное пособие / под ред., Н.Р. Егорова. – Москва : КноРус, 2017. – 400 с.
27. Экономика предприятия (организации): учебник / О. В. Баскакова. – Москва : /Дашков и К°, 2013. – 372 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС на 31 декабря 2018 года

	Форма № 1 по ОКУД	КОДЫ	
	Дата (год, месяц, число)	0710001	
Организация <u>ООО «АБК»</u>	по ОКПО	2018	12 31
Идентификационный номер налогоплательщика _____	ИНН	7736659589	
Вид деятельности <u>розничная торговля</u>	по ОКВЭД	47.62	
Организационно-правовая форма/форма собственности <u>Общество с ограниченной ответственностью</u>	по ОКОПФ / ОКФС	12300	16
Единица измерения: тыс. руб./ млн руб. (ненужное зачеркнуть)	по ОКЕИ	384/385	
Местонахождение (адрес): <u>край Красноярский, Красноярск, пр. Свободный, 46.</u>			

	Дата утверждения
	Дата отправки (принятия)

Пояснения	Актив	Код стр.	На 31 декабря 2018 года	На 31 декабря 2017 года	На 31 декабря 2016 года
1	2	3	4	5	6
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Основные средства	1300	11034	10893	10286
	Доходные вложения в материальные ценности	1140	-	-	-
	Долгосрочные финансовые вложения	1150	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1160	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	1170	-	-	-
	ИТОГО по разделу I	1100	11034	10893	10286
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	4161	4224	4072
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	-
	Дебиторская задолженность	1230	61	44	56
	Краткосрочные финансовые вложения	1240	-	-	-
	Денежные средства	1250	200	258	244
	Прочие оборотные активы	1260	-	-	-
	ИТОГО по разделу II	1200	4422	4526	4372
	БАЛАНС (актив)	1000	15456	15419	14658

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

Пояснения	Актив	Код стр.	На 31 декабря 2018 года	На 31 декабря 2017 года	На 31 декабря 2016 года
1	2	3	4	5	6
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал	1310	100	100	100
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	12174	9963	8332
	ИТОГО по разделу III	1300	12274	10063	8432
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Долгосрочные заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
	Резервы под условные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие долгосрочные обязательства	1450	-	-	-
	ИТОГО по разделу IV	1400	-	-	-
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Краткосрочные заемные средства	1510			
	Краткосрочная кредиторская задолженность	1520	3182	5356	6226
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	
	Резервы предстоящих расходов	1540	-	-	
	Прочие краткосрочные обязательства	1550	-	-	
	ИТОГО по разделу V	1500	3182	5356	6226
	БАЛАНС (пассив)	1700	15456	15419	14658

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____
(подпись) (расшифровка подписи)

«__» _____ Г.

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ
за 2018 год

Организация <u>ООО «АБК»</u>	Форма № 1 по ОКУД	КОДЫ		
Идентификационный номер налогоплательщика	Дата (год, месяц, число)	0710002		
Вид деятельности <u>розничная торговля</u>	по ОКПО	2017	12	31
Организационно-правовая форма/форма собственности _____	ИНН	7736659589		
Общество с ограниченной ответственностью _____	по ОКВЭД	47.62		
Единица измерения: тыс. руб./ млн руб. (ненужное зачеркнуть)	по ОКЕИ	12300	16	
		384/385		

Пояснения	Показатель		За отчетный период	За аналогичный период предыдущего года
	наименование	код		
1	2	3	4	5
	Выручка (нетто) от продажи продукции, работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей)	2110	61460	52572
	Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг	2120	(46214)	(38712)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	15246	13860
	Коммерческие расходы	2210	(8243)	(7669)
	Управленческие расходы	2220	(-)	(-)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	7003	6191
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	Проценты к уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	41	39
	Прочие расходы	2350	(243)	(240)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	6801	5990
	Текущий налог на прибыль	2410	(1360)	(1198)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-	-
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	5441	4792
	СПРАВОЧНО:			
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	5441	4792
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель _____ Главный бухгалтер _____
(подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

« __ » _____ Г.

Наблюдательный лист фотографии рабочего времени

Предприятие – ООО «АБК»

Дата наблюдения	День недели	Начало наблюдения	Конец наблюдения	Продолжительность наблюдения	Фамилия наблюдателя
29 мая 2018 г.	Вторник	7ч 40 мин	20.00 ч	11 ч 20 мин	Мазуров И.А.

Характеристика работника

Фамилия	Возраст	Должность	Образование	Стаж работы в торговле
Коваль А.Н	23	Продавец	Срднее специальное	2 года

Наблюдательный лист, мин

№ п/п	Наименование затрат	Текущее время, мин	Продолжительность	Индекс
1	Открывает магазин	7.40	2	ПЗ
2	Включает свет в зале	7.42	1	ПЗ
3	Включает компьютер и котрольно-кассовый аппарат	7.43	2	ПЗ
4	Планёрка (ознакомление с текущим расписанием)	7.45	15	ПЗ
5	Работа с клиентами	8.00	50	ОП
6	Заполняет требование на отпуск товара со склада и передаёт кладовщику	8.50	10	ОП
7	Работает с клиентом	9.00	50	ОП
8	Пробивает чек	9.50	5	ОП
9	Принимает и пересчитывает деньги	9.55	10	ОП
10	Заполняет товарный чек	10.05	5	ОП
11	Выносит со склада малогабаритный товар, передаёт его покупателю	10.10	10	ОП
12	Работает с клиентом	10.20	50	ОП
13	Звонит клиенту по поводу доставки	11.10	10	ОП
14	Перекур	11.20	15	НТД
15	Отправляет машину с товаром и сборщиками по адресу	11.35	10	ОП
16	Отдых	11.45	15	ОТЛ
17	Работает с клиентом	12.00	50	ОП

18	Перекур	12.50	10	НТД
19	Играет на компьютере в пасьянс	13.00	60	НТД
20	Обед	14.00	60	
21	Перекур	15.00	10	НТД
22	Работает с клиентом	15.10	50	ОП
23	Оформляет счёт-фактуру	16.00	20	ОП
24	Идёт в бухгалтерию за подписями и печатью	16.20	10	ОП
25	Отдаёт документ клиенту	16.30	10	ОП
26	Уничтожает ненужные бумаги	16.40	20	ОБС
27	Отдых	17.00	15	ОТЛ
28	Получает отчёт от сборщиков о выполненной работе	17.15	15	ОП
29	Работает с клиентом	17.30	50	ОП
30	Оформляет договор рассрочки платежа	18.20	10	ОП
31	Пробивает чек	18.30	5	ОП
32	Пересчитывает деньги	18.35	10	ОП
33	Записывает телефон и адрес доставки	18.45	5	ОП
34	Работает с клиентом	18.50	30	ОП
35	Отдых	19.40	5	ОТЛ
36	Снимает кассовый отчёт	19.45	5	ОП
37	Сдаёт выручку	19.50	7	ПЗ
38	Выключает свет	19.57	2	ПЗ
39	Закрывает магазин	19.59	1	ПЗ
40	Окончание наблюдения	20.00		

Таблица В.1 - Анализ динамики показателей по труду и заработной плате торгового предприятия ООО «АБК»

Показатели	Ед. изм.	Фактически за прошлый год	Фактически за отчетный год			Отклонение (+;-) от прошлого года		Темпы изменения, %	
			в действующих ценах	индекс цен и заработной платы	в сопоставимых ценах	в действующих ценах	в сопоставимых ценах	в действующих ценах	в сопоставимых ценах
А	Б	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Оборот розничной торговли	тыс. руб.	52572	61460	1,053	58367	8888	5795	116,91	111,02
2 Численность работников	чел.	16	16		16	-	-	100,00	100,00
В т.ч. работников ТОП	чел.	10	10		10	-	-	100,00	100,00
3 Производительность труда общая	тыс. руб. чел.	3285,75	3841,25		3647,94	555,50	362,19	116,91	111,02
В т.ч. работников ТОП	тыс. руб.	5257,20	6146,00		5836,70	888,80	579,50	116,91	111,02
	чел.								
4 Фонд заработной платы									
– сумма	тыс. руб.	2220	2365	1,078	2193,8776	145	-26,1224	106,53	98,82
– в % к обороту розничной торговли	%	4,22	3,85		3,76	-0,37	-0,46	х	х
5 Среднегодовая заработная плата одного работника	тыс. руб.	138,75	147,81		137,12	9,06	-1,63	106,53	98,82
Коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы								1,10	1,12

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Торгово-экономический институт
Кафедра экономики и планирования

УТВЕРЖДАЮ

/ Заведующий кафедрой



подпись инициалы, фамилия

« 26 » 06 20 19 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

код – наименование направления

**ОБОРОТ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ: АНАЛИЗ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ
РЕЗЕРВОВ РОСТА**

Научный руководитель
подпись, дата должность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник ЗЭУ14-01БЭз, 451407963
подпись, дата инициалы, фамилия



Ю.Ю.Суслова
И. А.Мазуров

Красноярск, 2019