

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)

« ____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

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

Анализ показателей по труду и заработной плате предприятия торговли в
современных условиях и пути их улучшения
тема

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

Выпускник _____ ЭП 12-13 Черепович Н.О.
подпись, дата

Красноярск 2017

1. Теоретические и методические аспекты анализа показателей труда и заработной плате на торговом предприятии

1.1. Характеристика показателей по труду и заработной плате предприятия торговли

К показателям по труду и заработной плате относят численность, производительность труда, фонд заработной платы, средняя заработная плата. Рассмотрим, что понимается под этими терминами, начнем с экономической характеристики труда как основной категории, характеризующей трудовые показатели.

Труд – сложное явление, которое может рассматриваться с различных сторон и изучаться разными науками. Изучение различных точек зрения позволяет заключить, что в целом под трудом понимается сознательная, целенаправленная, целесообразная, легитимная и востребованная деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей [11, 15, 18, 26].

Труд на торговом предприятии имеет свою специфику и представляет собой комплекс взаимосвязанных торговых (коммерческих) и технологических операций. Структура трудового процесса, последовательность выполнения различных операций в торговле имеет специфику и особенности. Поэтому понятие «труд» применительно к торговой отрасли можно сформулировать иначе, а именно: труд торговых работников – это целесообразная деятельность по созданию торговых услуг, способных удовлетворять определенные человеческие потребности и востребованных людьми [18, 23].

Труд торговых работников в зависимости от выполняемых ими функций может быть как производительным, так и непроизводительным. Труд, направленный на продолжение и завершение процессов производства в сфере обращения (т.е. на выполнение операций по транспортировке, доработке, упаковке, сортировке, расфасовке и хранению товаров), является трудом

производительным. Все эти операции способствуют сохранению качества товаров или же придают удобную для потребителя форму. Производительный труд работников торговли не создает новой потребительской стоимости, но увеличивает стоимость совокупного общественного продукта и участвует в создании национального дохода [18].

Субъектом труда может быть отдельный торговый работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, он является основным компонентом труда как системы. При характеристике труда работников отрасли торговли используются основные показатели: кадры торгового предприятия; производительность и эффективность труда.

Для характеристики трудовых ресурсов в торговле используется категория «кадры». Кадры (персонал) – это штатный (списочный) состав торгового предприятия, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, выполняющих управленческие, производственные, хозяйственные и другие функции [22, 23]. Основные признаки персонала предприятия торговли представлены на рис. 1.1 [18].



Рисунок 1.1 – Признаки персонала предприятия торговли [составлено по 18]

Работники торгового предприятия классифицируются по различным признакам, обобщение которых представлено в прил. А.

Для характеристики труда работников торгового предприятия используется система показателей. Количественная характеристика персонала измеряется в первую очередь такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников, фонд ресурсов труда.

Списочная численность – это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников [5].

Явочная численность включает лишь работников, явившихся на работу.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется как частное от деления суммы всех списочных данных за каждый день на календарное число дней в месяце. При этом в выходные и праздничные дни показывается списочная численность работников за предыдущую дату. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12).

Фонд ресурсов труда может быть представлен в человеко-днях или человеко-часах и определяется путем умножения среднесписочной численности работников на среднюю продолжительность рабочего времени в днях или часах [18].

Качественная характеристика трудовых ресурсов персонала предприятия определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для выполнения целей предприятия и производимых ими работ.

Качественные характеристики персонала предприятия и качество труда оценить значительно сложнее. В настоящее время нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы.

Основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда, следующий [13]: экономические (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж); личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность); организационно-технические (привлекательность труда, насыщенность оборудованием, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда); социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

Наиболее важными параметрами считаются структура численного состава по стажу, полу, уровню образования, профессиональным характеристикам.

На конечные результаты хозяйственной деятельности торгового предприятия большое влияние оказывает эффективность использования персонала, рассмотрим производительность труда, как наиболее важный показатель всей системы трудовых показателей на предприятии, которому в аналитической части будет уделяться особое внимание.

Производительность труда представляет собой сложную экономическую категорию, характеризующую эффективность (плодотворность) деятельности работников в сфере товарного обращения [21, 23]. Повышение производительности труда имеет большое экономическое и социальное значение для предприятия торговли. От ее уровня и динамики зависят в той или иной степени все основные показатели работы предприятия. Она позволяет:

- существенно снизить затраты на реализацию товаров, если рост производительности труда опережает рост средней заработной платы;
- при прочих равных условиях увеличить объем оборота, а, следовательно, обеспечить рост прибыли;
- проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;

- более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;

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

Производительность труда измеряется в стоимостном и натуральном выражении:

1. В стоимостном выражении производительность труда (ПТ) – это объем оптового оборота, приходящийся на одного среднесписочного работника (или одного оперативного работника) [22].

$$ПТ = \frac{P}{\bar{Ч}} \quad \text{или} \quad ПТ = \frac{P}{\bar{Ч}_{оп}}, \quad (1.1)$$

где P – оптовый оборот, тыс. руб.;

$\bar{Ч}$ – среднесписочная численность работников, чел.;

$\bar{Ч}_{оп}$ – численность оперативного персонала, чел.

Изменение оптового оборота на одного работника торговли в стоимостном выражении не всегда правильно отражает динамику производительности труда. Так, реализация различных товаров неодинакова по своей трудоемкости. В связи с этим изменение ассортиментного состава оборота приводит к тому, что реализация товаров на одну и ту же сумму может происходить при различных затратах труда. В этом случае изменение объема оборота розничной торговли на одного работника торговли не соответствует изменению уровня производительности труда. Поэтому при измерении производительности труда в торговле в динамике необходимо учитывать изменение среднего оборота, приходящегося на одного работника в единицу времени с учетом индексов цен и ассортиментного состава оборота [23].

Показателем, обратным производительности труда, является трудоемкость. Трудоемкость показывает, какое количество живого труда необходимо затратить в торговом предприятии на реализацию единицы оптового оборота, на изготовление единицы продукции или на единицу

определенного объема работы при данном техническом уровне предприятия, уровне цен и состоянии покупательского спроса [22].

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

$$ПТ = \frac{Кпр}{t_p} \quad (1.2)$$

где $Кпр$ – количество проданных товаров одним работником, всего (в натуральном измерении);

t_p – время, затраченное на реализацию товаров, час.

Рост производительности живого труда приводит к увеличению выработки отдельного работника, а, следовательно, к увеличению его зарплаты и жизненного уровня. Между ростом производительности труда и ростом оплаты труда существует тесная взаимосвязь. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста зарплаты, в этом случае создаются реальные предпосылки для повышения жизненного уровня населения и возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, исходя из чего, возрастает значение анализа использования средств на оплату труда [10,20]

Заработная плата в условиях рыночной экономики – это плата за труд, а ее величина – есть цена труда, определяемая на рынке труда в результате взаимодействия спроса на конкретные виды труда и его предложения. Часто заработную плату трактуют как плату за использование рабочей силы, а ее величину – как цену рабочей силы [7].

В статье 129 Трудового кодекса РФ «заработная плата» трактуется следующим образом. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [3].

Сущность заработной платы проявляется в принципах ее установления и функциях. Международная организация труда выделяет четыре основных принципа установления заработной платы (рис. 1.2) [7, 26].

| Принципы установления заработной платы | |
|---|---|
| | заработная плата должна обеспечить удовлетворительное существование трудящемуся и его семье |
| | при установлении заработной платы должен обеспечиваться сравнительный (относительный) уровень оплаты труда в зависимости от профессии, предприятий и отраслей. Должен осуществляться принцип равной платы за работу равной ценности |
| | способность экономики (предприятия, отрасли, страны в целом) к оплате труда |
| | регулярная корректировка заработной платы в зависимости от эволюции экономических условий |

Рисунок 1.2 – Принципы установления заработной платы [26]

Вышеперечисленные принципы установления заработной платы позволяют сформулировать функции заработной платы [7, 15, 17] (рис. 1.3). Характеристика функций представлена в прил. Б.

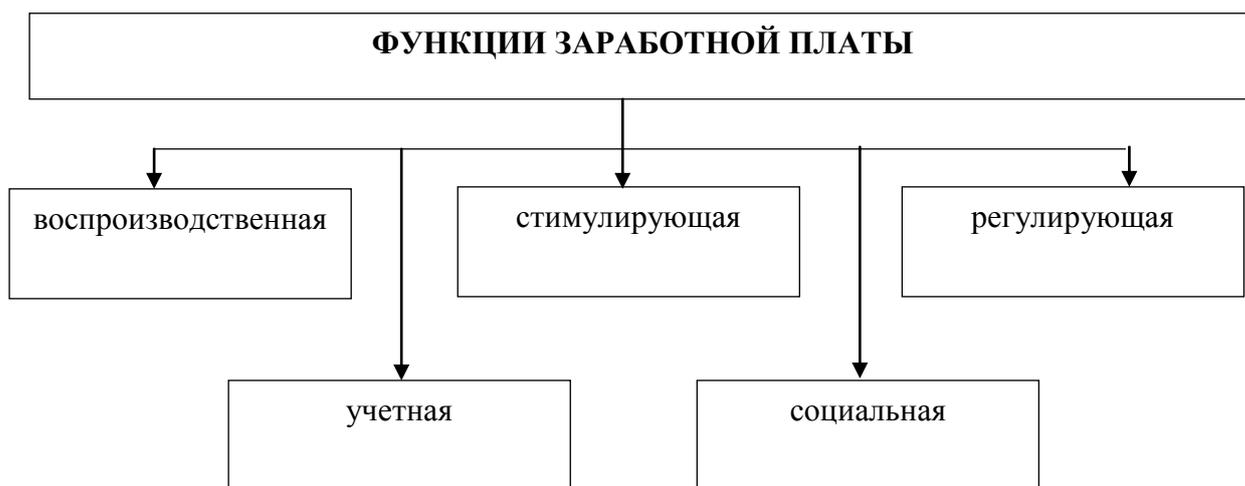


Рисунок 1.3 – Функции заработной платы [7, 15, 17]

Заработная плата делится на два вида: основную и дополнительную (прил. В) [17]. Под основной заработной платой понимают относительно постоянную часть заработной платы, соответствующую установленной норме

труда. Дополнительная заработная плата включает различные виды выплат сверх основной заработной платы:

– связанные с достижением дополнительных результатов труда по сравнению с предусмотренными нормами (премии, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам);

– установленные действующим законодательством и не связанные с фактически отработанным работниками временем на предприятии (оплата очередных и дополнительных отпусков; доплата подросткам за сокращенное рабочее время; оплата перерывов в работе матерей, кормящих грудью; оплата времени выполнения государственных обязанностей и др.) [17].

Величина средств, предназначенных для выплаты заработной платы, аккумулируется в фонде заработной платы. Фонд заработной платы представляет собой сумму всех расходов предприятия на оплату труда, как в денежной, так и в натуральной формах, независимо от источников финансирования выплат, при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы согласно ст. 131 ТК РФ [4].

Фонд заработной платы рассчитывается по формуле 1.3 как произведение средней заработной платы одного работника и среднесписочной численности этих работников [18]:

$$\Phi ЗП = \bar{Ч} \times \bar{ЗП}, \quad (1.3)$$

где $\Phi ЗП$ - фонд заработной платы, тыс. руб.;

$\bar{ЗП}$ – средняя заработная плата одного работника, тыс. руб.

Состав фонда заработной платы в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения N П-4 "Сведения о численности, заработной плате и движении работников" № 256 представлен в прил. Г [5].

Эффективность расходования средств на заработную плату выявляется на основе оценки соотношения объема этих средств и полученного результата в форме оптового оборота. Данное соотношение отражает долю фонда

заработной платы в оптовом обороте, то есть характеризует ее уровень в процентном отношении к обороту и рассчитывается по формуле 1.4.

$$У_{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ФЗП}}{P} \times 100, \quad (1.4)$$

где $У_{\text{ФЗП}}$ - уровень фонда заработной платы, %

Тенденция к снижению этого показателя, при котором сокращаются удельные расходы по заработной плате в расчете на единицу оборота, свидетельствует о повышении эффективности использования трудовых ресурсов в торговом предприятии [10].

Средняя заработная плата одного среднесписочного работника в целом по предприятию торговли может быть определена по формуле 1.5:

$$\bar{ЗП} = \frac{\text{ФЗП}}{\bar{Ч}}, \quad (1.5)$$

Все рассмотренные показатели по труду и заработной плате органически связаны между собой. Эта взаимосвязь может быть выражена следующей системой формул:

$$\text{если } \bar{Ч} = \frac{P}{\text{ПТ}} \text{ и } \text{ФЗП} = \bar{Ч} \times \bar{ЗП}, \quad (1.6)$$

$$\text{тогда } \text{ФЗП} = \frac{P}{\text{ПТ}} \times \bar{ЗП},$$

Следовательно, величина расходов на оплату труда работников торгового предприятия прямо пропорциональна объему оборота розничной торговли и средней заработной плате и обратно пропорциональна производительности труда (выработке). Отсюда уровень расходов по оплате труда работников прямо пропорционален величине средней заработной платы и обратно пропорционален производительности труда [18].

Далее в работе рассмотрим методику анализа показателей по труду и заработной плате на предприятии торговли.

1.2. Методика анализа показателей по труду и заработной плате предприятия торговли в современных условиях и пути их улучшения

Анализ показателей по труду и заработной плате является одним из важнейших этапов общего анализа деятельности хозяйствующих субъектов. Осуществление анализа показателей по труду и заработной плате предприятия торговли целесообразно проводить по трем этапам: подготовительный, основной, заключительный (табл. 1.1).

Таблица 1.1 – Этапы анализа показателей по труду и заработной плате [18]

| Этапы анализа | Характеристика |
|---------------------|---|
| 1) Подготовительный | Определение цели и задач анализа показателей по труду и заработной плате |
| | Выбор предмета и объекта анализа |
| | Определение сроков проведения анализа |
| | Определение необходимой информации для осуществления анализа |
| | Изучение экономических предпосылок анализа |
| 2) Основной | Анализ оборота розничной торговли и обеспеченности кадрами торгового предприятия |
| | Анализ показателей эффективности использования кадров торгового предприятия |
| | Анализ фонда заработной платы на предприятии торговли |
| | Оценка эффективности использования заработной платы |
| 3) Заключительный | Разработка мероприятий по совершенствованию показателей по труду и заработной плате на торговом предприятии |
| | Оценка рисков при реализации мероприятий |

Целью анализа показателей по труду и заработной плате торгового предприятия являются изучение и оценка эффективности использования рабочей силы и затрат на оплату труда [20]. Для достижения этой цели необходимо решение задач, представленных на рис.1.4.

Информационной базой анализа показателей по труду и заработной плате служат [18]: порядок заполнения и представления унифицированных форм федерального государственного статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»; основные унифицированные формы первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме работника на работу, переводе работника на другую работу, предоставлении отпуска работнику, прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении); личная карточка работника; табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда; табель учета рабочего времени; расчетно-платежная ведомость и т.п.;

данные бухгалтерского баланса и формы №2 «Отчет о прибылях и убытках»; другие документы.



Рисунок 1.4 – Задачи анализа показателей по труду и заработной платы на

предприятия торговли [составлено автором]

Основной этап анализа показателей по труду начинают с изучения обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Также необходимо проанализировать качественный состав персонала по уровню квалификации. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе работников по этим признакам [10].

В процессе анализа численности работников рассчитываются абсолютные и относительные отклонения численности работников отчетного периода в сравнении с базисным, определяются динамические показатели ее изменения, а также изучаются структурные параметры кадрового состава предприятия в разрезе основных категорий работников [11].

Поскольку изменения качественного состава персонала происходят в результате его движения, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание. Основными показателями, характеризующими использование трудовых ресурсов в торговле, являются коэффициенты, характеризующие интенсивность и качество оборота кадров [23].

Первая группа показателей отражает интенсивность количественного изменения кадрового потенциала (коэффициенты оборота по приему и выбытию работников, коэффициент общего оборота кадров, коэффициент объективного оборота кадров). Вторая группа характеризует качественные параметры динамики кадрового состава (коэффициент текучести кадров, коэффициенты восполнения и стабильности кадров, коэффициент постоянства кадров) [18,22].

Движение кадров предприятия торговли учитывается с помощью системы абсолютных и относительных показателей. К абсолютным показателям относятся: численность принятых на работу, численность выбывших с работы,

общая численность движения работников (сумма принятых и выбывших), численность постоянных работников, состоящих в списочном составе весь отчетный период, и т. д.

Относительными показателями движения кадров торгового предприятия являются [22, 23]:

– коэффициент общего оборота кадров определяется по формуле:

$$K_{оок} = \frac{Ч_{пр} + Ч_{ув}}{\bar{Ч}}, \quad (1.7)$$

где $K_{оок}$ - коэффициент общего оборота кадров, коэф.;

$Ч_{пр}$ – численность принятых за период работников, чел.;

$Ч_{ув}$ – численность выбывших за период работников, чел.;

$\bar{Ч}$ – среднесписочная численность работников, чел.

– коэффициент приема кадров определяется по формуле

$$K_{пк} = \frac{Ч_{пр}}{\bar{Ч}}, \quad (1.8)$$

где $K_{пк}$ - коэффициент приема кадров, коэф.

– коэффициент выбытия кадров определяется по формуле

$$K_{вк} = \frac{Ч_{ув}}{\bar{Ч}}, \quad (1.9)$$

где $K_{вк}$ - коэффициент выбытия кадров, коэф.

– коэффициент постоянства (стабильности) кадров:

$$K_{ск} = \frac{Ч_{с}}{\bar{Ч}}, \quad (1.10)$$

где $K_{ск}$ - коэффициент постоянства (стабильности) кадров, коэф.;

$Ч_{с}$ - численность работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год, чел.

– коэффициент восполнения работников характеризует восполнение работников, выбывших по различным основаниям из организации, вновь принятыми работниками:

$$K_{вр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ув}}, \quad (1.11)$$

$K_{вр}$ - коэффициент восполнения работников, коэф.

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

$$K_{TK} = \frac{Ч_{ув_{тек}}}{\bar{Ч}}, \quad (1.12)$$

где K_{TK} – коэффициент текучести кадров, коэф.;

$Ч_{ув_{тек}}$ – численность работников, уволенных по субъективным причинам за определенный промежуток времени, чел.

От движения и стабильности кадрового состава во многом зависит уровень квалификации и опыт персонала, стабильность хозяйственных процессов. Рассматривая движение рабочей силы, следует иметь в виду, что частая смена работников сдерживает рост производительности труда. Необходимо проанализировать причины текучести кадров (состояние социального обеспечения, нарушения трудовой дисциплины, уход по собственному желанию и др.).

Особое внимание при анализе движения кадров уделяют причинам увольнения работников с предприятия. К основным причинам увольнения относят следующие: естественную убыль (вследствие смерти); коллективные и индивидуальные увольнения; перемену служебного положения (или переводы на другие должности); уход на пенсию; истечение срока контракта [18].

Должное внимание на предприятиях торговли в условиях рыночных отношений должно уделяться детальному анализу производительности труда работников. Анализ производительности труда на предприятии требует соблюдения определенной последовательности. Сначала оценивается изменение производительности труда в действующих ценах, затем рассчитывается ее значение в сопоставимых показателях с учетом цен и трудоемкости и, наконец, определяется степень воздействия иных факторов, которые оказали наиболее существенное влияние на динамику выработки [18]. Методика расчета влияния факторов на изменение производительности труда представлена в прил. Д.

Анализ использования трудовых ресурсов, изменение производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности [25]. В процессе анализа необходимо систематически осуществлять контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности его экономии за счет роста производительности труда.

В первую очередь, приступая к анализу использования фонда заработной платы, необходимо рассчитать абсолютную и относительную экономию (перерасход) фонда заработной платы [18].

На следующем этапе необходимо выполнить анализ фонда заработной платы по составу и структуре. При выполнении анализа в состав фонда заработной платы в денежной форме включают: заработную плату по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; оплату за неотработанное время; денежные компенсации; прочие выплаты; выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам.

Размер фонда заработной платы находится в прямой зависимости от численности работников и средней заработной платы. Влияние этих факторов можно определить методом абсолютных разниц, используя формулу 1.3:

– влияние изменения среднесписочной численности работников торгового предприятия ($\Delta\text{ФЗП}(\Delta\bar{Ч})$):

$$\Delta\text{ФЗП}(\Delta\bar{Ч}) = (\bar{Ч}_{\text{отч}} - \bar{Ч}_{\text{пр}}) \times \bar{ЗП}_{\text{пр}} \quad (1.13)$$

где $\bar{Ч}_{\text{отч}}$ – среднесписочная численность работников отчетного года, чел.

$\bar{Ч}_{\text{пр}}$ – среднесписочная численность работников прошлого года, чел.

$\bar{ЗП}_{\text{пр}}$ – среднегодовая заработная плата одного работника торгового предприятия прошлого года, тыс. руб.

– влияние изменения среднегодовой заработной платы работников торгового предприятия ($\Delta\text{ФЗП}(\Delta\bar{ЗП})$):

$$\Delta\text{ФЗП}(\Delta\overline{\text{ЗП}}) = (\overline{\text{ЗП}}_{\text{отч}} - \overline{\text{ЗП}}_{\text{пр}}) \times \overline{\text{Ч}}_{\text{отч}} \quad (1.14)$$

где $\overline{\text{ЗП}}_{\text{отч}}$ – среднегодовая заработная плата одного работника отчетного года, чел.

Затем можно определить количественное влияние на фонд заработной платы изменений оптового оборота, производительности труда и средней заработной платы. Влияние этих факторов можно определить методом цепной подстановки, используя формулу 1.6:

$$\text{ФЗП}_{\text{пр}} = \frac{P_{\text{пр}}}{\text{ПТ}_{\text{пр}}} \times \overline{\text{ЗП}}_{\text{пр}}, \quad (1.15)$$

– влияние изменения оптового оборота:

$$\Delta\text{ФЗП}(\Delta P) = \frac{P_{\text{отч}}}{\text{ПТ}_{\text{пр}}} \times \overline{\text{ЗП}}_{\text{пр}} - \text{ФЗП}_{\text{пр}} \quad (1.16)$$

– влияние изменения производительности труда одного работника торгового предприятия

$$\Delta\text{ФЗП}(\Delta\text{ПТ}) = \frac{P_{\text{отч}}}{\text{ПТ}_{\text{отч}}} \times \overline{\text{ЗП}}_{\text{пр}} - \frac{P_{\text{отч}}}{\text{ПТ}_{\text{пр}}} \times \overline{\text{ЗП}}_{\text{пр}} \quad (1.17)$$

– влияние изменения среднесписочной численности работников

$$\Delta\text{ФЗП}(\Delta\overline{\text{ЗП}}) = \frac{P_{\text{отч}}}{\text{ПТ}_{\text{отч}}} \times \overline{\text{ЗП}}_{\text{отч}} - \frac{P_{\text{отч}}}{\text{ПТ}_{\text{отч}}} \times \overline{\text{ЗП}}_{\text{пр}} \quad (1.18)$$

В заключении анализируют фонд заработной платы по источникам возмещения (издержки обращения, прочие расходы, прибыль предприятия) и дают оценку эффективности использования показателей по труду и заработной плате в целом по предприятию. Основные показатели и методика их расчета представлена в табл. 1.2.

Таблица 1.2 – Показатели эффективности использования труда и заработной платы персонала торгового предприятия [18]

| Показатели | Методика расчета | Характеристика |
|---|---|--|
| Производительность труда, тыс. руб. /чел. | $\text{ПТ} = \frac{P}{\overline{\text{Ч}}}$ | Характеризует объем оптового оборота в расчете на 1 работника и позволяет судить о производственном потенциале персонала |

| Показатели | Методика расчета | Характеристика |
|---|---|--|
| Коэффициент эффективности использования рабочей силы, тыс. руб. / чел. | $K_э = \frac{ЧП}{\bar{q}}$ | Характеризует сумму чистой прибыли, которую приносит каждый работник за период |
| Интегральный показатель эффективности использования труда | $K_{инт} = \sqrt{\Pi \bar{T} \times K_э}$ | Дает обобщающую характеристику оценки эффективности использования труда персонала с различных сторон, сопровождающуюся опережающим улучшением таких экономических показателей, как объем оборота и прибыли |
| Уровень расходов на оплату труда, % | $У_{ФЗП} = \frac{ФЗП}{P} \times 100$ | Отражает повышение эффективности использования персонала в случае снижения фонда заработной платы на 1 руб. оптового оборота в отчетном году по сравнению с планом (предыдущим или базисным годом) |
| Среднегодовая заработная плата 1 среднесписочного работника, тыс. руб./чел. | $\bar{ЗП} = \frac{ФЗП}{\bar{q}}$ | Характеризует уровень оплаты труда и динамику ее изменения по периодам времени и в определенной мере – уровень жизни работников |
| Зарплатоотдача | $ЗП_о = \frac{P}{ФЗП}$ | Свидетельствует о повышении эффективности использования заработной платы персонала только в результате опережающих темпов роста оборота и прибыли по сравнению с темпами роста фонда заработной платы |
| Коэффициент эффективности использования заработной платы | $K_{эф} = \frac{ЧП}{ФЗП}$ | |
| Интегральный показатель эффективности использования заработной платы | $K_{инт} = \sqrt{ЗП_о \times K_{эф}}$ | Дает обобщающую характеристику оценки эффективности использования заработной платы персонала с различных сторон, сопровождающуюся опережающим улучшением таких экономических показателей, как объем оборота и прибыли по сравнению с фондом заработной платы |
| Зарплатоемкость | $ЗП_е = \frac{ФЗП}{P}$ | Характеризует величину затрат на оплату труда (без материальной помощи и др. выплат), приходящихся на реализацию единицы оптового оборота |

| | | |
|---|------------------------------------|---|
| Коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы (в сопоставимых ценах) | $K_{оп} = \frac{T_{рпт}}{T_{рзп}}$ | 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 |
|---|------------------------------------|---|

Таким образом, изучение теоретических основ формирования показателей по труду и заработной платы на предприятии торговли позволяет в следующих разделах бакалаврской работы провести анализ изучаемых показателей торгового предприятия ООО «Мир открытки».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения бакалаврской работы были поставлены и решены следующие задачи:

- изучена экономическая сущность показателей по труду и заработной плате на предприятии торговли;
- изучена методика анализа показателей по труду на предприятии торговли;
- изучена организационно-экономическая деятельность предприятия торговли;
- проведен анализ оптового оборота и обеспеченности кадрами предприятия торговли;
- проведен анализа показателей эффективности использования кадров предприятия торговли;
- проведен анализ фонда заработной платы предприятия торговли и факторов, его определяющих;
- дана оценка эффективности использования заработной платы предприятия торговли;
- разработаны мероприятия по улучшению показателей по труду и заработной плате предприятия торговли.

Проведенный анализ в свою очередь позволяет сделать ряд выводов. Положительными моментами в деятельности предприятия являются:

- рост оптового оборота в целом по предприятию, в том числе на 1 кв.м. складской площади;
- рост производительности труда всех работников и работников оперативно-складского персонала;
- рост средней заработной платы одного работника;
- эффективное использования основных фондов, то есть рост фондоотдачи, фондовооруженности, коэффициента эффективности использования основных фондов;

- эффективное использование оборотных средств, то есть ускорение оборачиваемости и как следствие относительное высвобождение средств из оборота;

- увеличение уровня валовой прибыли, так как сумма дохода от реализации увеличивалась более быстрыми темпами, чем оборот оптовый оборот;

- сокращение уровня издержек обращения, что привело к относительной экономии средств торгового предприятия;

- рост рентабельности продаж, рентабельности предприятия и рентабельности чистой прибыли вследствие роста соответствующих видов прибыли более быстрыми темпами, чем оптовый оборот.

Негативным моментом следует признать увеличение прочих расходов предприятия, в том числе за счет роста процентов к уплате и прочих расходов.

Проведенный анализ динамики состава и структуры персонала ООО «Мир открытки» позволил выявить, что наибольшую долю в структуре персонала занимает оперативно-складской персонал, как в 2015 году, так и в 2016 году. В количественном выражении численность работников данной категории в динамике не изменилась и составила 17 чел. При этом численность административно-управленческого персонала увеличилась на 1 работника при сокращении численности вспомогательного персонала на 1 чел.

Анализ движения кадров показал достаточно стабильную ситуацию на предприятии, так как на одного уволенного работника приходился один принятый, что позволяло покрыть недостаток в персонале, при этом текучесть кадров находится на достаточно низком уровне и составляет как в прошлом, так и в отчетном году 4%. Отметим, что в прошлом году был уволен 1 сотрудник за нарушение трудовой дисциплины, а в отчетном году – 1 по собственному желанию. Коэффициент оборота кадров по приему и по выбытию не изменились за анализируемый период и составили по 4% как в прошлом, так и в отчетном году, что можно оценить с положительной стороны.

Об эффективности использования кадров можно судить по показателям

производительности труда. Данные показатели являются интегральными и отражают деятельность предприятия в целом. В динамике увеличивается производительность труда всех работников предприятия и оперативно-складского персонала, как в действующих, так и в сопоставимых ценах. Это является позитивным моментом в работе торгового предприятия ООО «Мир открытки».

За рассматриваемый период наряду с неизменной численностью персонала предприятия наблюдается положительная динамика показателя прибыли, приходящейся на каждого работника ООО «Мир открытки». Выявленное увеличение показателя прибыли, заработанной одним работником, положительно характеризует деятельность ООО «Мир открытки» и эффективность использования трудовых ресурсов рассматриваемого предприятия.

Анализ динамики фонда заработной платы позволяет заключить, что происходил постоянный рост средств, направляемых на оплату труда сотрудников. Наибольшее увеличение наблюдалось в 2015 году, что было связано с индексацией оплаты труда. Кроме этого, оперативно-складской персонал находится на сдельной системе оплаты труда и рост оптового оборота приводит к росту суммы фонда заработной платы. В целом за последние пять лет среднегодовой рост показателя составил 8,68%, что можно оценить с положительной стороны.

Согласно Положению об оплате труда административно-управленческий персонал находится на повременно-премиальной системе оплаты труда, оперативно-складской персонал – на простой повременной и прямой сдельной системах оплаты труда, вспомогательный персонал – на простой повременной системе оплаты труда.

Наибольшую долю в составе фонда заработной платы занимают выплаты по тарифным ставкам, окладам. В денежном выражении они в динамике выросли на 241,5 тыс. руб. Следующим элементом фонда заработной платы на предприятии являются выплаты по сдельным расценкам, которые в отчетном

году составили 521,9 тыс. руб. при сдельной расценке 0,7% от оптового оборота. Рост суммы выплат обусловлен ростом оптового оборота, что оценивается с положительной стороны.

Административно-управленческий персонал получает премии за текущие результаты труда. Размер премий в динамике вырос на 9,5 тыс. руб. и составил 116,2 тыс. руб. в отчетном году. На долю данного элемента оплаты труда приходится 1,95% общей величины заработной платы в прошлом году и 1,97% в отчетном году. К выплатам за неотработанное время в рассматриваемом предприятии относится оплата различных отпусков. Еще одним элементом оплаты труда являются выплаты, обусловленные районным регулированием заработной платы. Общий размер этих выплат в отчетном периоде анализа составил 1798,4 тыс. руб. На долю выплат, обусловленных районным регулированием заработной платы, приходится порядка 30% всех расходов на оплату труда.

Рост расходов на оплату труда полностью связан с увеличением средней заработной платы сотрудников предприятия, так как численность работников ООО «Мир открытки» осталась неизменной. Рассматривая расширенную модель факторов заметим, что рост оптового оборота привел к увеличению фонда заработной платы на 433 тыс. руб., что можно оценить с положительной стороны. В то же время рост производительности труда одного работника позволил сэкономить на оплате труда в размере 433 тыс. руб., что также оценивается с положительной стороны. Средняя заработная плата одного работника увеличилась за последний год на 16,2 тыс. руб., что привело к росту фонда оплаты труда всех работников на 437 тыс. руб. Таким образом, влияние изменения факторов и их соотношение следует оценить с положительной стороны.

Проведенный анализ эффективности системы оплаты труда показал, что происходит снижение зарплатоотдачи, при этом зарплаторентабельность увеличивается, что в целом показывает рост эффективности системы оплаты труда. Коэффициент соотношения темпов роста производительности труда

работников и средней заработной платы на предприятии составил 1,012, что говорит об росте производительности труда одного работника в сопоставимых ценах более быстрыми темпами, чем рост реальной заработной платы и оценивается с положительной стороны, так как соблюдается «правильное» соотношение показателей.

Для улучшения показателей по труду предлагается:

1. расширение ассортимента реализуемых товаров за счет продажи товарной группы «бумага для офисной техники цветная» в связи с возросшим спросом на данную продукцию. Уровень оптовой надбавки в размере 20% планируется установить исходя из проведенного анализа отпускных и розничных цен на товарную группу на рынке г. Красноярск. Оптовый оборот увеличится на 4646,2 тыс. руб., валовая прибыль на 929,3 тыс. руб., фонд заработной платы на 48,8 тыс. руб.

2. провести изменение, касающееся оплаты труда работников оперативно-складского персонала торгового предприятия. Сущность изменений заключается в следующем. Существующий в настоящее время размер сдельной расценки (0,7% от объема оптового оборота) не оказывает существенного влияния на размер оплаты труда менеджеров и не стимулирует их к повышению объемов продаж. Поэтому предлагается пересмотреть соотношение постоянной и переменной части оплаты труда данной категории сотрудников. В первую очередь постоянная часть (оклад) будет уменьшена с 10 тыс. руб. до 8 тыс. руб., что приведет к экономии постоянных расходов на оплату труда в размере 540 тыс. руб. Одновременно предлагается изменить переменную часть. Вместо существующей выплаты 0,7% от оптового оборота ввести расценку 0,5% за каждый процент прироста производительности труда в сопоставимых ценах от объема оптовых продаж. Соответственно переменная часть оплаты труда работников данной категории вырастет на 626,3 тыс. руб. Общее увеличение фонда заработной платы оперативно-складского персонала составит 86,2 тыс. руб., а средняя заработная плата увеличится на 0,48 тыс. руб./месяц.

Рекомендации позволят улучшить показатели по труду и заработной плате, что выражается в увеличении оптового оборота более быстрыми темпами, чем фонд заработной платы, следовательно, снижении уровня расходов на оплату труда, рост средней заработной платы, а также опережающий рост производительности труда над средней заработной платой. Кроме этого, повысится эффективность использования фонда заработной платы, так как наблюдается рост зарплатоотдачи и коэффициента эффективности использования заработной платы.

В заключение необходимо отметить, что разработанные мероприятия не только приведут к улучшению показателей по труду и заработной плате, но и позволят повысить эффективность деятельности предприятия в целом.

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)

« 10 » 06 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

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

Анализ показателей по труду и заработной плате предприятия торговли в
современных условиях и пути их улучшения
тема

Научный руководитель


подпись, дата

доцент, канд.
экон. наук

Белоногова Е.В.

Выпускник


подпись, дата

ЭП 12-13

Черепович Н.О.

Красноярск 2017