

ВВЕДЕНИЕ

Экономия труда, рациональное использование трудовых ресурсов в торговле имеют большое значение для развития всей экономики страны и непосредственно самой отрасли, т.к. экономия труда на действующих предприятиях становится весомым источником укомплектования кадров вновь строящихся предприятий, способствует повышению эффективности работы действующих предприятий. Особенно большое значение имеет рациональное использование трудовых ресурсов в торговле в настоящее время в условиях роста потребности в квалифицированных кадрах. Именно этим объясняется актуальность темы дипломной работы.

На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность труда, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить. Заработная плата и, прежде всего ее размер, структура, распределение между различными категориями работающих, являясь не только экономической, но и социальной категорией претерпевает наибольшее изменение при переходе к рынку.

Как экономическое явление заработная плата возникла на том этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капитал и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели, с другой.

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 бакалаврской 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 дипломной работе были решены следующие задачи:

- рассмотрен труд, как экономическая категория, его социально-экономическая сущность и значение в торговле;
- охарактеризованы кадры предприятий торговли: понятие, виды, показатели эффективности использования;
- охарактеризованы значение и функции заработной платы и методика анализа фонда заработной платы;
- дана оценка организационно-экономическому состоянию предприятия;
- проведен анализ динамики, состава и структуры оборота розничной торговли;
- проанализирована численность работников данного торгового предприятия;
- проведен анализ организации заработной платы на предприятии торговли;
 - - проведено планирование оборота розничной торговли;
 - рассчитана плановая численность и производительность труда работников предприятия;
 - спланирован фонд заработной платы в организации;
 - разработан план по труду и заработной плате на предприятии.

Объектом исследования выступает ООО «Кристалл». Предметом исследования являются показатели по труду и заработной плате ООО «Кристалл».

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 работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений, Общий объём работы составил 70 страниц. Работа иллюстрирована 7 рисунками, 28 таблицами, 5 приложениями. Список включает 26 источников литературы.

1. Теоретические основы труда и заработной платы в торговле.

1.1 Труд, как экономическая категория, его социально экономическая сущность и значение в торговле.

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.[11,15,18,26]

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.[18,23]

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:[21,23]

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

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

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 обеспечивающую воспроизводство рабочей силы;
- с точки зрения общественности труд работников торговли является производительным, т.к. обеспечивает общественное признание продуктам.

Преобладание в структуре затрат в торговых предприятиях затрат живого труда, по сравнению с затратами общественного труда.

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.

Социально-экономическая сущность труда, основой заработной платы является цена труда, как фактор производства, который сводится к его предельной производительности. Согласно этим положениям работник должен создавать такую величину продукта по стоимости, которая позволит возместить

ему заработную плату, затраты всех ресурсов и получить приращение стоимости в виде прибыли. Из произведенных рассуждений вытекает, что заработная плата находится в прямой зависимости от эффективности труда работника.

В условиях развития рыночных отношений определенное внимание уделялось формированию механизма рыночного регулирования заработной платы, который должен включить в себя следующие звенья:

многоуровневую коллективно-договорную систему, в которой должны быть отражены требования рынка труда к цене рабочей силы;
налоговую систему регулирования доходов каждого работника, призванную обеспечить участие всех граждан в удовлетворении общегосударственных и региональных потребностей;

- систему минимальных государственных гарантий в области оплаты труда;
- информационную систему, дающую работникам и работодателям объективное и полное представление о цене рабочей силы по профессиям, разрядам, территориям, отраслям, экономике и т.д.

Продолжается работа по созданию механизмов регулирования заработной платы как цены рабочей силы, который должен обеспечить оптимальное сочетание интересов работодателей и работников при активной роли государства.

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя.

В торговле рынок труда имеет свои особенности, которые выражаются в следующем:

- потребность в работниках торговли растет более быстрыми темпами по сравнению с другими отраслями, что свидетельствует о повышении значения торговли в условиях развивающегося рынка;

-торговля привлекает большое число работников из других сфер, поэтому здесь работает много людей без специальных знаний, но имеющих опыт работы в различных отраслях экономики;

-привлекательность труда в торговле обусловлена более высокой доходностью по сравнению с другими отраслями;

-потребность в рабочих профессиях в торговле имеет свою специфику, обусловленную тем, что выявляется устойчивая тенденция спроса на молодых работников. Эта тенденция рынка труда в торговле ставит задачу создавать новый мотивационный механизм стимулирования труда

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

Эффективность труда - 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.

1.2. Кадры предприятия торговли понятие, виды, показатели эффективности использования.

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

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 которая представлена в прил. А.

Особое внимание на предприятиях торговли в условиях рыночных отношений должно уделяться детальному анализу численности работников, цель которого - изучение состава работников предприятия, эффективности их использования прил.А 2.

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.

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.

Источниками информации для анализа служат план по труду, статистическая отчетность «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров.

В ходе анализа целесообразно также рассчитывать абсолютную и относительную экономию численности работников предприятия:

1. Абсолютная экономия численности:

а) за счет сокращения «неоправданных» потерь рабочего времени (Эвр):

$$\text{Эвр} = \left(\frac{\text{Фрв1}}{\text{Фрв0}} - 1 \right) * \text{Ч} * \frac{t}{12} \quad (1.1)$$

где Фрв₀, Фрв₁ - фонд рабочего времени одного работника до и после внедрения мероприятия по сокращению потерь времени, час;

Ч - численность работников до внедрения мероприятия, чел.;

t - период действия мероприятия, месяцев,

б) за счет внедрения более совершенного нового оборудования (Эоб):

$$\text{Эоб} = \frac{\text{Ч} * d * \text{Эу}}{100 * 100} * 100 * \frac{t}{12} = \frac{\text{Ч} * d * \text{Эу}}{100} * \frac{t}{12} \quad (1.2)$$

где Ч - численность работников, необходимая для выполнения оборота розничной торговли, чел.;

d - условная экономия численности работников за счет внедрения более совершенного оборудования, чел.;

Эу - условная экономия численности работников за счет внедрения более совершенного оборудования, чел.

2. Относительная экономия численности работников торговли:

а) за счет сокращения потерь рабочего времени по временной нетрудоспособности в связи с улучшением условий труда (Эвт):

$$\text{ЭвТ} = \frac{\text{П}_0 - \text{П}_1}{100 - \text{П}_1} * \text{Ч}_{\text{пл}} * 100 \quad (1.3)$$

где $\text{П}_0, \text{П}_1$ - потери рабочего времени до и после проведения мероприятий, час;

$\text{Ч}_{\text{пл}}$ - плановая численность работников, чел.

б) за счет внедрения прогрессивных форм торговли (Эп):

$$\text{Эп (чел)} = \frac{\text{Ч} * \Delta\text{ПТ}}{100} \quad (1.4)$$

где Ч - численность работников, необходимая для выполнения оборота исходя из производительности труда при индивидуальной форме продажи, чел.;

$\Delta\text{ПТ}$ - прирост производительности труда за счет внедрения прогрессивных форм торговли, %.

Основные причины экономии или превышения численности работников предприятия приведены в прил. А 1.

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.

1.3 Заработная плата работников предприятия торговли: понятие, значение, функции. Состав фонда заработной платы и методика его анализа

С введением в действие Трудового кодекса РФ впервые появилось законодательное определение таких понятий как «заработная плата» и «оплата труда». Понятийный аппарат приведен в ст. 129 ТК РФ.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.[4]

Это определение соответствует нормам Международной организации труда Конвенции № 95 (МРОТ) об охране заработной платы, ратифицированной нашим государством. Статья 1 данной Конвенции раскрывает понятие термина «заработная плата» следующим образом – «это независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны».[5]

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

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

$$U_p = U_n / p \quad (1.5)$$

где U_p — реальная заработная плата;

U_n — номинальная заработная плата;

p — уровень цен на предметы потребления и услуги.

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

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

Как социально-экономическая категория заработная плата имеет важное значение как для работника торговли, так и для его работодателя. Для работника заработная плата — одна из статей дохода семьи. Поэтому ее стимулирующая роль очень велика. С точки зрения работодателя, заработная плата — это средства, используемые для найма рабочей силы и составляющие одну из основных статей издержек обращения. При этом работодатель заинтересован в снижении уровня расходов по отношению к товарообороту. В то же время в условиях изменения конъюнктуры торговли, внедрения новых форм обслуживания может оказаться целесообразным увеличить расходы на оплату труда в целях повышения прибыли предприятия. Следует отметить, что уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на поведение и работника и работодателя. При этом в современных условиях в элементы индивидуального дохода работника входят кроме заработной платы и другие составляющие (рис. 4).

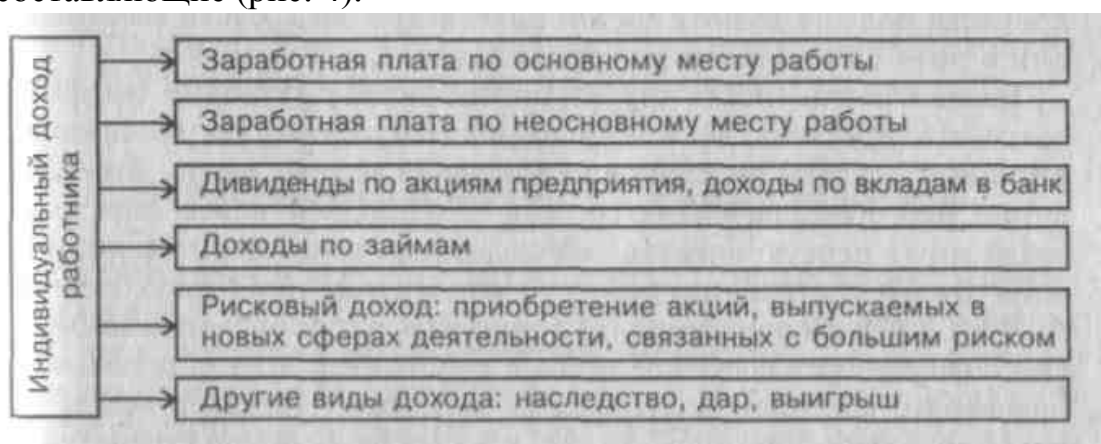


Рисунок 4 – Основные элементы дохода работника в денежной форме [http://birmaga.ru]

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

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях.

1. Воспроизводственная функция. Она определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для удовлетворения основных жизненных потребностей работника и его семьи. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Отправным моментом для выполнения заработной платой ее воспроизводственной функции является установление минимальной заработной платы на объективно необходимом уровне. Он в обычных условиях должен соответствовать стоимости набора товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину и позволяющих обеспечить нормальное воспроизводство физических и умственных способностей работника, обладающего минимально необходимой профессиональной подготовкой, выполняющего простые работы в нормальных для здоровья условиях труда и справляющегося со своими трудовыми обязанностями

2. Стимулирующая функция. Ее сущность состоит в установлении количественной зависимости между размерами оплаты и количеством, качеством и результатом труда торговых работников. Реализуется стимулирующая функция посредством объединения норм труда (норм выработки, норм времени и т.д.) и норм оплаты (тарифных ставок, расценок т.п.) в конкретные системы заработной платы. При этом системы заработной платы, базируясь на нормах труда и нормах оплаты, обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Она играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

3. Регулирующая функция. С одной стороны, являясь одним из важнейших элементов денежных доходов населения, заработная плата существенно влияет на спрос населения, а через него и активно воздействует на объем, структуру и динамику производства и в значительной степени на инвестиционную политику. С другой стороны, выступая как составная часть издержек работодателя на рабочую силу, заработная плата влияет на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда.

4. Социальная функция. Министерство труда России выделяет также социальную функцию, которая состоит в том, что заработная плата должна обеспечивать минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей.

Для наемного работника заработная плата служит основным источником его дохода. Кроме заработной платы индивидуальный доход работника включает в себя и другие составляющие (дивиденды по акциям предприятия, доходы по вкладам в банк, доходы по займам и другие виды доходов).

При регулировании заработной платы надо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития предприятия.

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, постольку ее стимулирующее воздействие на развитие предприятия является определяющим. Умелое использование стимулирующей функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности работы и экономического роста.

Необходимо отметить, что в настоящее время в России ни одна из функций не реализуется в полной мере, и в этом смысле можно говорить о потере заработной платой своей роли как экономической категории. Это связано, прежде всего, с неразвитостью российского рынка труда.

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

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

В соответствии с Инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утвержденной постановлением Госкомстата Российской Федерации от 24.11.2000 г. № 116, в состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятиями суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания, жилья, топлива, носящая систематический характер (рис. 6).

Основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, является оплата труда за отработанное время. Она включает:

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

К выплатам за неотработанное время относят:

- оплату ежегодных и дополнительных отпусков;
- оплату учебных отпусков;



Рисунок 6– Состав фонда заработной платы работников торгового предприятия [http://school2vp.ru/?oue=kursovaya-rabota-na-temu-uchet-zarabotnoy-plati]

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

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

В состав фонда заработной платы с 1996 года включены выплаты работодателя на питание, жилье и топливо. Ранее средства на эти цели относились к социальным выплатам и льготам. В то же время из состава фонда заработной платы исключены и переведены в состав выплат социального характера:

- компенсации женщинам, находившемся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком;
- выходное пособие при прекращении трудового договора и суммы уволенным работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников.

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

На предприятиях торговли осуществляются выплаты социального характера и расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.

Относительно небольшой, но самостоятельный элемент общего фонда выплат в пользу работников торговли - системы выплат социального назначения. В них отсутствует непосредственная связь заработной платы с результатами работы, хотя любая администрация предприятия, включая такие выплаты в заработную плату, рассчитывает с их помощью воздействовать на персонал в нужном направлении. К выплатам социального характера относятся доплаты к пенсиям работающим пенсионерам, единовременные пособия при выходе на пенсию; оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия, возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях, выходное пособие при прекращении трудового договора; компенсация и другие выплаты женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком; оплата стоимости проездных документов к месту работы и обратно; материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение т.д.

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

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

единый социальный налог (взносы);

доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.);

компенсации работникам материальных затрат за использование личных автомобилей в служебных целях; выплаты неработающим пенсионерам;

командировочные расходы; представительские расходы;

выплаты по договорам личного, имущественного и иного страхования и т.д.

Приступая к анализу использования ФЗП, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от базовой.

Абсолютное отклонение ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}$) рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и базовым ФЗП в целом по предприятию и категориям работников:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0. \quad (1.6)$$

Поскольку абсолютное отклонение определяется без учета изменения объема реализации продукции, то по нему нельзя судить об экономии или перерасходе ФЗП.

Относительное отклонение ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}}$) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс объема реализации продукции. При этом следует иметь в виду, что корректируется только переменная часть ФЗП, которая изменяется пропорционально объему реализации продукции. Это зарплата оперативного персонала по сдельным расценкам, премии оперативному

персоналу и управленческому персоналу за результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

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

$$1. \text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{ГЗП}, \quad (1.7)$$

$$2. \text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{ДЗП}, \quad (1.8)$$

$$3. \text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП}, \quad (9)$$

где ЧР - среднегодовая численность работников, чел.;

Д - количество отработанных дней одним работником за год;

П - средняя продолжительность рабочего дня, час.;

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

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

ЧЗП — среднечасовая зарплата одного работника, тыс. руб..

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

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * \text{Д}_0 * \text{П}_0 * \text{ЧЗП}_0; \quad (1.10)$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 * (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) * \text{П}_0 * \text{ЧЗП}_0; \quad (1.11)$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{п}} = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * (\text{П}_1 - \text{П}_0) * \text{ЧЗП}_0; \quad (1.12)$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{чзп}} = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * \text{П}_1 * (\text{ЧЗП}_1 - \text{ЧЗП}_0). \quad (1.13)$$

Большое значение при анализе использования ФЗП имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому в дальнейшем должны быть

проанализированы причины изменения средней зарплаты работников по предприятию, подразделениям, категориям и профессиям.

При этом нужно учитывать, что среднегодовая зарплата рабочих (ГЗП) зависит от количества отработанных дней каждым рабочим, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

$$\text{ГЗП} = \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП} \quad (1.14)$$

а среднедневная зарплата (ДЗП) - от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

$$\text{ДЗП} = \text{П} * \text{ЧЗП} \quad (1.15)$$

Расчет влияния факторов на изменение среднегодовой зарплаты работников в целом по предприятию и по отдельным категориям можно произвести способом абсолютных разниц.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если тот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.[14]

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

зарплатоотдача (Z_o) – показатель стимулирования товарооборота:

$$Z_o = \frac{P}{\Phi_{ЗП}}, \quad (1.16)$$

где P – объем товарооборота, тыс. руб.;

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

зарплатоемкость ($Зз$)

$$Зз = \frac{\Phi ЗП}{P}; \quad (1.17)$$

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

$$Кз = \frac{\Pi}{\Phi ЗП}, \quad (1.18)$$

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

уровень заработной платы в процентах к товарообороту

$$Уз = \frac{\Phi ЗП}{P} \times 100 \quad (1.19)$$

коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы ($Кс$):

$$Кс = \frac{ТР_{пт}}{ТР_{зп}}, \quad (1.20)$$

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

$ТР_{зп}$ - темп роста средней заработной платы (в сопоставимых ценах), %;

фонд заработной платы на одного работника ($Кр$):

$$K_p = \frac{\Phi_{ЭП}}{\bar{Ч}}. \quad (1.21)$$

где $\bar{Ч}$ - среднесписочная численность работников торгового предприятия;
интегральный показатель эффективности использования заработной платы
(Кинт.з.):

$$Кинт. з. = \sqrt{Эо \times Кз} \quad (1.22)$$

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

В качестве обобщения в прил. Б. в систематизированном виде представлена сущность и экономическое содержание основных показателей по труду и заработной плате работников торгового предприятия.

Таким образом, изучение теоретических основ труда и заработной платы в торговле позволяет проанализировать показатели по труду и заработной плате предприятия торговли ООО «Кристалл».

Заключение

Общество с ограниченной ответственностью «Кристалл» создано в соответствии с ГК РФ и ФЗ РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Общество является юридическим лицом и строит свою деятельность на основании Устава и действующего законодательства Российской Федерации. Полное наименование организации: Общество с ограниченной ответственностью «Кристалл», сокращенное наименование: ООО «Кристалл».

По результатам проведенного анализа показателей деятельности предприятия ООО «Кристалл» следует сделать ряд выводов.

– Оборот розничной торговли снизился в 2016 году на 13 601 тыс. руб. в денежной форме или на 17,87%, что можно оценить с отрицательной стороны, так как свидетельствует о сокращении масштабов деятельности предприятия.

– Коэффициент ритмичности развития оборота розничной торговли составил 0,0, что связано с уменьшением объема продаж во всех кварталах.

– Коэффициент равномерности развития оборота розничной торговли по кварталам составил 99,11%, то есть он во временном интервале развивается равномерно.

– Прибыль от продаж за анализируемый период снизилась на 3 104 тыс. руб. в денежной форме или на 26,17% в относительной форме, в результате чего она составила 8 756 тыс. руб. в 2016 году. Рентабельность продаж сократилась с 15,58% в 2015 году до 14,01% в 2016 году, то есть на 1,57%.

– Чистая прибыль торгового предприятия в отчетном году составила 5 943 тыс. руб., что меньше прошлого года на 2 341 тыс. руб. в денежной форме или на 28,26% в относительном выражении, что оценивается с отрицательной стороны. Рентабельность конечной деятельности снизилась с 10,89% в 2015 году до 9,51% в 2016 году, то есть на 1,38%. Динамика данного показателя свидетельствует о снижении эффективности работы.

– Численность работников ООО «Кристалл» за год изменилась в

- 21 Шакланова Р. И. Эффективность затрат труда в торговле и методы ее измерения: учеб. пособие / Р. И. Шакланова. – Москва: Экономика, 2014 - 292с.
- 22 Экономика, анализ и планирование на предприятии торговли: учебник / под ред. А. Н. Соломатина. – Санкт-Петербург: Питер, 2010. – 560 с.
- 23 Экономика предприятий торговли и общественного питания: учеб. пособие/ под ред. Т.И. Николаевой, Н.Р. Егоровой. – 3-е изд., стереотип. – Москва: Кнорус, 2009. – 400 с.
- 24 Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА, 2003. – 584с.
- 25 Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова – Санкт-Петербург: Питер, 2004. – 656 с.
- 26 Экономика труда: учебник / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Магистр, 2011. - 686 с.

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

Торгово-экономический институт
Кафедра экономики и планирования


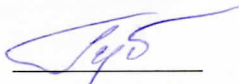
УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Ю.Л. Александров
подпись инициалы, фамилия
« » 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 «Экономика» профиль 38.03.01.09 «Экономика предприятий и
организаций»

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

(на материалах ООО «Кристалл»)

Руководитель	 подпись, дата	кн. эк .наук , доцент должность, ученая степень	<u>Есина О.Н.</u> инициалы, фамилия
Студент	<u>ЭП-12-13</u> номер группы	 подпись, дата	<u>Губкина А.А.</u> инициалы, фамилия

Красноярск 2017