СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc251944838)

[1. Теоретические и методические аспекты заработной платы в коммерческом предприятии 5](#_Toc251944839)

[1.1 Заработная плата: понятие, состав, виды и их классификация 5](#_Toc251944840)

[1.2. Методика анализа и эффективности оплаты труда в коммерческом предприятии 16](#_Toc251944841)

[2. Анализ оплаты труда на коммерческом предприятии 22](#_Toc251944842)

[2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия 22](#_Toc251944843)

[2.2 Анализ заработной платы на коммерческом предприятии 28](#_Toc251944844)

[2.3. Оценка эффективности оплаты труда на коммерческом предприятии 32](#_Toc251944845)

[3 Направления повышения эффективности оплаты труда коммерческого предприятия 35](#_Toc251944846)

[Выводы и предложения 38](#_Toc251944847)

[Библиографический список 43](#_Toc251944848)

# Введение

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.

Заработная плата конкретных работников формируется при осуществлении торгово-технологического процесса, она выплачивается, как правило, после выполнения определенной работы и обусловливается не только рыночной ценой рабочей силы, но и ее качественными характеристиками, результатами и условиями работы.

Отличительной чертой заработной платы как категории товарного производства является то, что она отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы, т.е. продажа работником на рынке труда своей рабочей силы. Под рабочей силой понимается совокупность умственных и физических способностей работника, т.е. его способность к труду.

Заработная плата конкретных работников обусловливается не только рыночной ценой рабочей силы, но и ее качественными характеристиками, результатами и условиями работы. Заработная плата выступает модификацией цены рабочей силы, ее основной формой. Цена рабочей силы выражается не только в форме заработной платы. Она включает и социальные выплаты на уровне предприятия, поскольку последние являются элементом стоимости рабочей силы, затрат на ее содержание и развитие.

Именно этим объясняется актуальность темы курсовой работы.

Цель исследования. Данная работа посвящена анализу оплаты труда на коммерческом предприятии.

В данной курсовой работе для достижения цели поставлены следующие задачи:

- изучить теоретические и методические аспекты заработной платы в коммерческом предприятии;

- дать оценку экономическому состоянию предприятия;

- изучить и провести анализ заработной платы на коммерческом предприятии;

- оценить эффективность оплаты труда на коммерческом предприятии;

- разработать направления повышения эффективности оплаты труда коммерческого предприятия.

Теоретической основой исследования являются работы отечественных и зарубежных экономистов по вопросам оплаты труда; законодательство РФ и его структур; данные Госкомстата РФ, в том числе по Красноярскому краю; официальные инструктивно-методические материалы; публикации в периодической печати и научно-практических конференций; а также материалы собственных исследований

Методической основой написания курсовой работы является использование в процессе проводимых исследований совокупности различных методов: метода анализа и синтеза, группировки и сравнения и других методов. Применение каждого из данных методов определяется характером решаемых в процессе исследования задач.

Предметом исследования в курсовой работе явилась оплата труда на коммерческом предприятии. Объектом исследования в работе служит конкретное предприятие торговли – УСПО «Простор»., осуществляющее свою деятельность в г. Красноярске и реализующее непродовольственные товары.

Курсовая работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка. Общий объем работы 45 стр. Курсовая работа иллюстрирована 5 рисунками; 7 таблицами. Библиографический список включает в себя 34 источника.

## 1. Теоретические и методические аспекты заработной платы в коммерческом предприятии

## 1.1 Заработная плата: понятие, состав, виды и их классификация

С введением в действие Трудового кодекса РФ (далее – ТК 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.

Это определение соответствует нормам Международной организации труда Конвенции № 95 (МОТ) 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».

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. То есть оплата труда наемных работников, кроме заработной платы, включает в себя отчисления работодателей в бюджет в виде единого социального налога [3,17].

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.

Отличительной чертой заработной платы как категории товарного производства является то, что она отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы, т.е. продажа работником на рынке труда своей рабочей силы. Под рабочей силой понимается совокупность умственных и физических способностей работника, т.е. его способность к труду.

Рабочая сила существует в обществе всегда. Но товаром она становится только при определенных условиях, к которым относятся:

отчуждение работников от средств производства и продуктов своего труда (т.е. концентрация их в собственности предпринимателя);

юридическая свобода работника как гражданина общества;

невозможность существования без предоставления на определенный срок своей рабочей силы путем продажи ее предпринимателю.

Как любой товар, рабочая сила обладает двумя присущими ему свойствами – полезностью и ценой.

Полезность (потребительная стоимость) рабочей силы состоит в том, что она в процессе функционирования может:

а) переносить на реализуемый товар стоимость потребленных в процессе труда материальных благ и услуг;

б) добавлять к результату труда новую стоимость, как необходимую для своего собственного воспроизводства, так и прибавочную, присваиваемую предпринимателем.

Цена рабочей силы определяет собой выраженную в денежной форме компенсацию, которую работник получает от работодателя за предоставление на определенный срок своей рабочей силы. Она определяется стоимостью жизненных средств, необходимых работнику для восстановления способности к труду и содержания семьи. В состав жизненных средств (стоимости рабочей силы) включаются:

расходы на приобретение товаров и услуг, удовлетворяющих физиологические потребности человека в пище, одежде, жилище;

расходы на удовлетворение духовных запросов;

затраты на содержание членов семьи работника;

затраты на образование работника, медицинское обслуживание, повышение профессионального уровня (чем выше квалификация, тем больше стоимость его рабочей силы);

затраты на рост потребностей работников и членов их семей в новых товарах и услугах и др.

Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, полученное за результаты своего труда.

На рынке труда происходит продажа рабочей силы с установлением «ставки заработной платы», объективной основой которой и является стоимость рабочей силы. Она зависит от соотношения спроса на труд и его предложения, стоимости воспроизводства рабочей силы, предельной производительности труда, деятельности профсоюзов и организаций работодателей, государственного регулирования минимальной цены труда и других факторов (рис. 1.1).

На предприятии происходит потребление рабочей силы и оплата этого потребления в соответствии со ставкой заработной платы и проделанной работником работой. В результате этого потребления формируется заработная плата работников, т.е. сумма денежных средств, которую работник получает за выполненную работу. Таким образом, проданной рабочей силе соответствует термин «ставка заработной платы», а использованной, потребленной на предприятии – термин «заработная плата».

**Факторы, формирующие цену рабочей силы**

Спрос и предложение на рабочую силу

Стоимость воспроизводства рабочей силы

Предельная производительность труда

Государственное регулирование минимальной цены труда

Уровень обеспеченности наемных работников достоверной информацией о рынке труда

Деятельность профсоюзов и организаций работодателей

Налоговая политика государства

Прочие факторы

### Рис. 1.1. Факторы, формирующие цену рабочей силы

Заработная плата конкретных работников обусловливается не только рыночной ценой рабочей силы, но и ее качественными характеристиками, результатами и условиями работы. Заработная плата выступает модификацией цены рабочей силы, ее основной формой. Цена рабочей силы выражается не только в форме заработной платы. Она включает и социальные выплаты на уровне предприятия, поскольку последние являются элементом стоимости рабочей силы, затрат на ее содержание и развитие.

На величину и динамику заработной платы влияют те же факторы, что и на стоимость рабочей силы. Однако, размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние на это оказывает состояние рынка труда, и, в частности, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Здесь следует иметь в виду три возможных варианта:

На рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению. В таком случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой работника, будет равна ее стоимости;

Спрос на рабочую силу превышает предложение. При такой ситуации предприниматели, конкурируя на рынке труда, могут предлагать заработную плату работникам значительно выше ее стоимости;

Предложение на рабочую силу превышает спрос на нее. Теперь уже работники конкурируют между собой за получение рабочих мест. Здесь возможна тенденция к снижению цены рабочей силы и размеров заработной платы. Теоретически в данном случае создаются благоприятные возможности для установления заработков ниже стоимости рабочей силы. Однако государство должно законодательно влиять на такие возможности. Для этого официально утверждается уровень минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума), и минимальная заработная плата, которая не должна быть меньше уровня физиологического прожиточного минимума.

Формирование цены рабочей силы воспринимается различными сторонами социально-трудовых отношений по-разному. Для государства ценой рабочей силы выступают совокупные затраты на нее. Для работника заработная плата есть индивидуальный доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии предпринимателя. Для работодателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в расчете на единицу товарооборота путем как более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда на предприятии, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности. Работодатель стремится минимизировать в расчете на единицу товарооборота не только заработную плату, но и все виды издержек на рабочую силу.

В странах с развитой рыночной экономикой предприниматели рассчитывают на единицу товарооборота не только заработную плату, но и все виды издержек на рабочую силу.

Таким образом, главные свойства заработной платы – это:

Быть основной частью фонда жизненных средств работников;

Отражать зависимость заработной платы каждого работника не только от количества и качества затраченного им труда, но от реального трудового вклада, конечных результатов работы трудового коллектива;

Являясь основной частью фонда жизненных средств работников, она должна выступать не только главной формой распределения по труду, но и важнейшим материальным стимулом, поскольку для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей работники объективно заинтересованы в получении и росте заработной платы, а значит и в повышении результативности своего труда и коллектива в целом, от которой зависят размер оплаты труда.

Понимание экономической природы заработной платы как цены рабочей силы означает необходимость ориентации ее уровня на соответствие прожиточному минимуму и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета. Такой уровень заработной платы будет обеспечивать воспроизводство рабочей силы. Поэтому задача состоит в том, чтобы в максимальной степени приблизить уровень заработной платы к цене рабочей силы.

Заработная плата выполняет несколько функций. В научных исследованиях Р.А. Яковлева, Н.А. Волгина и др. называют пять основных функций: воспроизводственная, стимулирующая, учетная, регулирующая и социальная (рис. 1.2).

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 заработной платы на объективно необходимом уровне минимальной

**Функции заработной платы**

**Воспроизводственная**

Призвана обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т.е. способности к физическому и интеллектуальному труду

**Социальная**

Способствует реализации принципа социальной справедливости

**Учетная**

Обеспечивает возможность суммирования затрат предприятия на оплату труда различной сложности

**Регулирующая**

Призвана выступать регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления, а также на рабочую силу на рынке труда

**Стимулирующая**

Призвана формировать

у работника заинтересованность в продуктивном труде

### Рис.1.2. Основные функции, возлагаемые на заработную плату

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.

Стимулирующая (мотивационная) 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 и 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.

Учетная функция. Она характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены товара, его долю в совокупных издержках, связанных с реализацией товаров и услуг.

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.

Социальная функция. Суть ее состоит в том, что заработная плата должна обеспечивать минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей.

Все функции представляют диалектическое единство и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность заработной платы.

Каждая функция, как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, такие функции как учетная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль. В свою очередь, в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетная функции заработной платы.

Вместе с тем, при общем единстве одна (или несколько) из функций в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия.

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.

В составе заработной платы выделяют постоянную (тарифную или гарантированную) и переменную части. Постоянная часть – основной элемент заработной платы – оказывает относительно устойчивое влияние на размер заработной платы наемного работника и выражается тарифными ставками и должностными окладами. Размер постоянной части заработной платы устанавливается с учетом квалификации работников, сложности выполняемых ими работ, условий труда.

Переменная часть заработной платы отражает различия в индивидуальных результатах трудовой деятельности и выступает в форме премий и других надбавок к основной части заработной платы.

Заработная плата делится на два вида: основную и дополнительную (рис. 1.3).

Заработная плата

Основная (относительно постоянная часть)

Дополнительная (относительно переменная часть)

Оплата за фактически отработанное время по тарифным ставкам (окладам)

Оплата за фактически выполненную работу

Премии, надбавки, доплаты

Оплата очередных и дополнительных отпусков

Доплата подросткам за сокращенное рабочее время

Оплата перерывов в работе матерей, кормящих грудью

Социальные выплаты

Рис. 1.3 - Состав основной и дополнительной заработной платы работников торгового предприятия

Под основной заработной платой понимают относительно постоянную часть заработной платы, соответствующую установленной норме труда: для сдельщиков это оплата по расценкам за фактически выполненную работу, для повременщиков – за фактически отработанное время по тарифным ставкам или окладам. Отсюда ее название – тарифная заработная плата или оплата по тарифу.

В ее величине учитываются относительно устойчивые различия в стоимости труда, квалификации работников, а также социально-экономическая значимость данного вида хозяйственной деятельности в условиях рынка труда.

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

Дополнительная заработная плата подразделяется на выплаты:

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.).

Постоянная часть заработной платы практически неизменна и выплачивается работнику за средние условия труда. Поэтому в ней заключен сильный стимул к труду, вызывающий заинтересованность работника увеличить размер своей заработной платы. Таким образом, с точки зрения стимулирования труда имеет значение соотношение постоянной и переменной частей заработной платы. При соотношении 50 : 50 создаются значительные возможности для стимулирования труда, так как половина заработка работника подвержена изменениям. При соотношении 90 : 10 стимулирующая роль переменной части невелика. Однако следует учитывать, что, чем выше доля постоянной части в заработной плате, тем более гарантированный характер имеет оплата труда на предприятии. Такое соотношение требует высокого уровня организации производства и труда на предприятии. Применяется во многих экономически развитых странах Западной Европы, где благодаря влиянию профсоюзов и государства гарантируется стабильно высокий размер средств для воспроизводства рабочей силы.

При низкой доле постоянной части в заработной плате возможны:

обесценение значимости квалификации работника;

появление субъективизма в оплате труда;

отказ от применения норм труда.

## 1.2. Методика анализа и эффективности оплаты труда в коммерческом предприятии

Целью анализа показателей заработной плате являются изучение и оценка эффективности затрат на оплату труда.

Основными задачами анализа фонда заработной платы являются: изучение состава, структуры и динамики фонда заработной платы; выявление изменений показателей, произошедших за отчетный период; выявление причин, вызвавших отклонение фактических показателей от плановых и прошлого года; выявление факторов, оказавших влияние на фонд заработной платы; расчет размеров влияния каждого из факторов; оценка эффективности использования фонда заработной платы.

В процессе анализа определяют абсолютную и относительную экономию (перерасход) фонда заработной платы.

Абсолютную экономию (перерасход) фонда заработной платы определяют как разницу между фактической и плановой (или прошлого года) суммой фонда заработной платы.

Относительная экономия (или перерасход) фонда заработной платы (*Эотн*) рассчитывается следующим образом:

, *или*  ,

где *ФЗП0, ФЗП1* – фонд заработной платы в базисном и отчетном периоде, тыс. руб.; *ТР(Р)* – темп роста объема товарооборота, %.

Для изучения причин, повлиявших на изменение абсолютной суммы фонда заработной платы, используется формула расчета фонда:



Размер фонда заработной платы находится в прямой зависимости от численности работников и средней заработной платы. Влияние этих факторов можно определить методом абсолютных разниц [29].

Для определения размера экономии (перерасхода) фонда заработной платы за счет изменения численности работников (*ΔФЗПЧ*) средняя заработная плата прошлого года умножается на разницу между фактической и численностью прошлого года (*Ч1* и *Ч0*):



Экономия (перерасход) фонда заработной платы за счет изменения средней заработной платы по сравнению с уровнем прошлого года () может быть определена путем умножения фактической численности работников отчетного года на разницу между фактической и уровнем прошлого года средней заработной платой:

.

Или как разница между общей экономией (перерасходом) (*ΔФЗП*) и экономией (перерасходом) за счет изменения численности работников (*ΔФЗПЧ*):



Преобразуем вышеназванную формулу (), заменив численность работников равнозначной ей величиной , где В – выработка на одного работника, тыс. руб./ чел.

После преобразований формула примет следующий вид:

.

Затем можно определить количественное влияние на фонд заработной платы изменений товарооборота, производительности труда и средней заработной платы. Влияние этих факторов можно определить методом цепной подстановки:

; ;;.

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



где *Уфзппер* – уровень переменной части фонда заработной платы, %; *ФЗПпост* – абсолютная сумма постоянной части заработной платы, тыс. руб.

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

Расчет влияния этих факторов производится по формуле:



где *ΔУФЗП* – изменение уровня фонда заработной платы, %; *ТПв* – темп прироста производительности труда, %;  – темп прироста средней заработной платы, %; *Уфзп0* – уровень фонда заработной платы базисного периода, %.

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.

На заключительном этапе анализируют фонд заработной платы по источникам возмещения (издержки обращения, прочие расходы, прибыль предприятия) [29].

При анализе средней заработной платы следует определить ее изменения по сравнению с планом и уровнем предшествующего периода, выявить причины отклонений, дать оценку фактором влияющим на эти изменения.

Между основными показателями по труду в сопоставимых ценах (производительность труда и средняя заработная плата) должно выдерживаться определенное динамическое соотношение. Оно состоит в том, что по темпам роста первой из указанных параметров должен опережать второй не менее чем на 25 %.

С этой целью рассчитывают коэффициент опережения (*Коп*) в виде отношения темпа роста производительности труда (*ТРв*) к темпу роста средней заработной платы () в сопоставимых ценах или в виде отношения индекса производительности труда к индексу средней заработной платы ()

Практическое достижение опережения темпов роста выработки над средней заработной платой является необходимым условием получения прибыли и достижения рентабельной работы. При выполнении данного принципа предприятие будет иметь относительную экономию фонда заработной и соответственно рост прибыли [29].

Размер экономии или перерасхода фонда заработной платы (*ΔФЗПоп*) можно определить при помощи следующей формулы

.

В условиях инфляции при анализе динамики средней заработной платы и производительности труда рекомендуется учитывать изменения цен на потребительские товары и услуги (*Yц*). Скорректированный индекс средней заработной платы в данном случае будет иметь вид: а скорректированный индекс производительности труда будет иметь вид: 

С развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений в России возникает необходимость исследования эффективности заработной платы. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли.

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

зарплатоотдача (Зо) – показатель стимулирования товарооборота:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

где *Р* – объем товарооборота, тыс. руб.;

*ФЗП* – фонд заработной платы торгового предприятия, тыс. руб.

зарплатоемкость (Зе):

|  |  |
| --- | --- |
| ; |  |

коэффициент эффективности заработной платы (Кэ) – показатель стимулирования прибыли:

|  |  |
| --- | --- |
| , |  |

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

уровень заработной платы в процентах к товарообороту

|  |  |
| --- | --- |
| ; |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

где *ТР*пт – темп роста производительности труда (в сопоставимых ценах), %;

 - темп роста средней заработной платы (в сопоставимых ценах), %;

фонд заработной платы на одного работника (Кр):

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

где  - среднесписочная численность работников торгового предприятия;

интегральный показатель эффективности использования заработной платы (Кинт.з.):

|  |  |
| --- | --- |
| . |  |

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

Изучив теоретические и методические аспекты заработной платы в коммерческом предприятии, во 2 главе курсовой работы проведем анализ оплаты труда на коммерческом предприятии.

## 2. Анализ оплаты труда на коммерческом предприятии

## 2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

Место нахождения предприятия: Россия, Красноярский край, г. Заозёрный, ул.60 лет октября, д.94

Предприятие создается без ограничения срока деятельности. Предприятие имеет самостоятельный баланс, расчетный и иные счета, в учреждениях банков, действует на принципах хозяйственного расчета, самофинансирования, самоокупаемости и самоуправления.

Предприятие является коммерческой организацией, преследующей в качестве основной своей цели извлечение прибыли.

Предприятие полностью отвечает всем своим имуществом за результаты производственно-хозяйственной деятельности и выполнение обязательств перед учредителем, партнерами по договорам, банками и государственным бюджетом, а также перед своими работниками в соответствии с действующим законодательством.

Для достижения поставленной цели предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

1. Торговля, торгово-посредническая, закупочная, сбытовая деятельность;
2. Открытие новых торговых точек, торговля с лотков, киосков, автолавок, павильонов, выносная, оптовая и розничная, комиссионная;
3. Производство и реализация за наличный и безналичный расчет товаров народного потребления и продукции производственно-технического назначения;
4. Транспортно-экспедиционные услуги юридическим и физическим лицам;
5. Экспортно-импортные операции и иная внешнеэкономическая деятельность, включая представительство интересов национальных, иностранных юридических и физических лиц за рубежом;
6. Оказание посреднических услуг предприятиям, организациям, учреждениям и частным лицам;
7. Создание предприятий по бытовому обслуживанию.

Предприятие имеет круглую печать со своим наименованием, штамп, свой фирменный знак.

Общую характеристику коммерческого предприятия представим в таблице 2.1

Таблица 2.1 – Общая характеристика коммерческого предприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование предприятия | УСПО «Простор» |
| Юридический адрес | г. Заозёрный, ул. 60 лет октября, д. 94 |
| Дата регистрации | 12.12.2003 |
| Организационно-правовая форма | УСПО |
| Основные поставщики | ООО ТД «Каравай»  ООО «Домион»  ООО «Смена»  ООО «Форт-Нокс»  ООО «Гранд-Вин» |
| Основные конкуренты | ООО «Мечта»  ИП Хлебников В.А. |
| Основные покупатели (потребители услуг) | население |
| Площадь | 110 м2 |
| Форма обслуживания | через прилавок |
| Режим работы | С 9ч. до 20ч., перерыв с 13 до 14 часов |

Организационная структура - один из основных элементов управления организацией.

Внутренним выражением организационной структуры управления УСПО «Простор», является состав, соотношение, расположение и взаимосвязь отдельных подсистем организации.

В структуре управления УСПО «Простор». выделяются следующие элементы: звенья, уровни управления и связи -горизонтальные и вертикальные.

В УСПО «Простор». к высшему звену относится директор. Среднее звено - главный бухгалтер, товаровед. Низшее звено - торгово-оперативный и вспомогательный персонал организации.

Организационная структура УСПО «Простор». является линейно-функциональной (рис.2.1.)

##### Директор

##### Товаровед

Главный бухгалтер

Продавцы

Бухгалтер-кассир

Вспомогательный персонал: уборщица, грузчик

Рис. 2.1 - Организационная структура УСПО «Простор»

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.

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, контролеры-кассиры рассчитывают покупателей, контролируют сохранность товаров, консультируют покупателей.

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

Таблица 2.2 -Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности УСПО «Простор». за 2008 – 2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Ед. изм. | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение | Темп роста, % |
| А | В | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 9011 | 11334 | 2323 | 125,78 |
| Торговая площадь | м2 | 110 | 110 | 0 | 100,00 |
| Товарооборот на 1 кв.м. торговой площади | тыс.руб/м2 | 81,9 | 103,0 | 21,1 | 125,78 |
| Численность работников, всего | чел | 10 | 10 | 0 | 100,00 |
| В т.ч. работников ТОП | чел | 4 | 4 | 0 | 100,00 |
| Производительность труда одного работника | тыс.руб/чел | 901,1 | 1133,4 | 232,3 | 125,78 |
| Производительность труда одного работника ТОП | тыс.руб/чел | 2252,8 | 2833,5 | 580,8 | 125,78 |
| Фонд заработной платы |  |  |  |  |  |
| сумма | тыс.руб | 553 | 587 | 34,0 | 106,15 |
| Уровень | % | 6,14 | 5,18 | -1,0 |  |
| Среднемесячная заработная плата одного работника | тыс.руб | 4,61 | 4,89 | 0,28 | 106,15 |
| Себестоимость проданных товаров | тыс.руб. | 8024,0 | 9687,0 | 1663,0 | 120,73 |
| Валовая прибыль |  |  |  |  |  |
| сумма | тыс. руб. | 987,0 | 1647,0 | 660,0 | 166,87 |
| Продолжение таблицы 2.2 | | | | | |
| А | В | 1 | 2 | 3 | 4 |
| уровень | % | 10,95 | 14,53 | 3,58 |  |
| Издержки обращения |  |  |  |  |  |
| сумма | тыс. руб. | 707,0 | 1121,0 | 414,0 | 158,56 |
| уровень | % | 7,85 | 9,89 | 2,04 |  |
| Прибыль от продаж |  |  |  |  |  |
| сумма | тыс. руб. | 280,0 | 526,0 | 246,0 | 187,86 |
| рентабельность продаж | % | 3,11 | 4,64 | 1,53 | Х |
| Проценты к получению | тыс. руб. | 0 | 0 | 0 |  |
| Проценты к уплате | тыс. руб. | 0 | 0 | 0 |  |
| Прочие доходы | тыс. руб. | 18 | 15 | -3 | 83,33 |
| Прочие расходы | тыс. руб. | 25 | 14 | -11 | 56,00 |
| Прибыль до налогообложения |  |  |  |  |  |
| сумма | тыс.руб | 273,0 | 527,0 | 254,0 | 193,04 |
| рентабельность предприятия | % | 3,03 | 4,65 | 1,6 | Х |
| Текущие налоговые платежи | тыс.руб. | 62 | 63 | 1,0 | 101,61 |
| Чистая прибыль | тыс. руб. | 211 | 464 | 253,0 | 219,91 |
| Рентабельность конечной деятельности | % | 2,34 | 4,09 | 1,75 | Х |

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 2323 тыс. руб. или практически на 25,78% 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 110,0 кв.м. можно отметить положительную тенденцию изменения оборота розничной торговли на 1 кв.м торговой площади. За отчетный период она возросла на 21,1 тыс. руб/кв.м или почти на 25% и составила 103 тыс. руб. /кв.м.

В 2009 году наблюдается повышение фонда заработной платы персонала на 34 тыс. руб. или на 6,15 %, при этом уровень фонда заработной платы снижается и достигает 5,18%, что связано с опережающими темпами роста оборота розничной торговли по сравнению с ФЗП, что оценивается положительно.

Валовая прибыль в отчетном периоде составила 1647 тыс. руб., что превысило прошлогодний показатель на 660 тыс. руб. (или на 66,87%). Что касается уровня валовой прибыли, то можно говорить о позитивной динамике этого показателя: он вырос на 3,58% и составил 14,53% к обороту розничной торговли, что исключительно позитивно сказалось на конечных результатах деятельности предприятия.

В отчетном 2009 году торговое предприятие увеличило издержки обращения и, таким образом, их сумма составила 1121 тыс. руб., что значительно превышает прошлый показатель на 414 тыс. руб. (или почти на 58,56%). Увеличение уровня издержек обращения на 2,04% в отчетном году способствует снижению эффективности деятельности предприятия.

В отчетном году наблюдается рост прибыли от продажи на 246 тыс. руб. (или чуть более чем на 87,86 %) и одновременно увеличение ее уровня на 1,53%, таким образом, рентабельность продаж в отчетном периоде составила почти 4,64%..

В конечном результате деятельности УСПО «Простор». в отчетном году увеличило чистую прибыль чуть более чем в 2 раза (или 253,0 тыс. руб.), что составляет 464 тыс. руб. Нельзя оставить без внимания такой показатель, как рентабельность конечной деятельности. В отчетном году этот показатель составил 4,09% против 2,34% показателя прошлого года, таким образом, видно, что наметилась позитивная тенденция развития деятельности предприятия.

## 2.2 Анализ заработной платы на коммерческом предприятии

Анализ динамики численности работников торгового предприятия приведен в таблице 2.2

Таблица 2.2 – Анализ динамики численности работников торгового предприятия за отчетный период

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 год | | 2008 год | | 2009 год | | Темп роста, % | |
| чел. | удельный вес, % | чел. | удельный вес, % | чел. | удельный вес, % | к 1-му году | ко 2-му году |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Численность работников, всего | 10 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 100,0 | 100,0 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -административно-управленческого персонала | 4 | 40,0 | 4 | 40,0 | 4 | 40,0 | 100,0 | 100,0 |
| -торгово-оперативного персонала | 4 | 40,0 | 4 | 40,0 | 4 | 40,0 | 100,0 | 100,0 |
| - вспомогательного персонала | 2 | 20,0 | 2 | 20,0 | 2 | 20,0 | 100,0 | 100,0 |

В 2009 году по сравнению с 2008 годом фактическая численность работающих не изменилась.

Для оценки применяемой на предприятии оплаты труда необходимо проанализировать состав и структуру фонда заработной платы в отчетном периоде.

Таблица 2.3 - Состав и структуры фонда заработной платы УСПО «Простор». в 2008 –2009 г.г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонения по | | Темп роста, % |
|  | сумма, тыс.руб | уд.вес % | сумма, тыс.руб | уд.вес % | сумма, тыс.руб | уд.вес % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Фонд заработной палаты, всего | 553 | 100 | 587 | 100 | 34 | - | 106,15 |
| Продолжение таблицы 2.3. | | | | | | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
|        выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам | 286 | 51,72 | 294 | 50,09 | 8 | -1,63 | 102,80 |
|        премии и вознаграждения | 52 | 9,40 | 68 | 11,58 | 16 | 2,18 | 130,77 |
|        выплаты стимулирующего характера | - | - | - | - | - | - | - |
|        выплаты компенсирующего характера | - | - | - | - | - | - | - |
|        выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам | 172 | 31,03 | 176 | 30,05 | 4,8 | -0,98 | 102,80 |
|        выплаты за неотработанное время | 43 | 7,78 | 49 | 8,35 | 6 | 0,57 | 113,95 |
|        прочие выплаты |  |  |  |  |  |  |  |

Основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, является оплата труда по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам – 50,09 % в отчетном году, это на 1,63 % меньше чем в прошлом (рис. 2.2). Удельный вес премии в фонде заработной платы составляет 11,58 %, это на 2,18 % больше чем в прошлом.

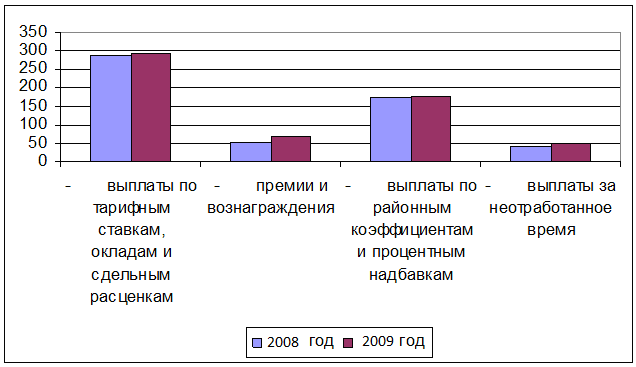


Рис.2.2 - Динамика фонда заработной платы УСПО «Простор». за 2008 - 2009 г.г. по отдельным статьям

В таблице 2.4 проанализируем выплаты за неотработанное время

Таблица 2.4 - Анализ выплат за неотработанное время

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав выплат | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонения по | | Темп роста |
| сумма | уд.вес, % | сумма | уд.вес, % | сумма | уд.вес, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Выплаты за неотработанное время, всего | 43 | 100,0 | 49 | 100,0 | 6 | Х | 113,95 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| -   оплата ежегодных и дополнительных отпусков | 43 | 100,0 | 49 | 100,0 | 6 | 0 | 113,95 |
|        оплата учебных отпусков | - | - | - | - | - | - | - |
|        оплата льготных часов подростков | - | - | - | - | - | - | - |
|        оплата матерям за перерывы на кормление ребенка (детей) | - | - | - | - | - | - | - |
| Продолжение таблицы 2.4 | | | | | | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|        оплата простоев не по вине работника | - | - | - | - | - | - | - |
|        прочие выплаты | - | - | - | - | - | - | - |

В 2009 году произошло увеличение суммы выплат за неотработанное время на 6 тыс. руб. и данная сумма в отчетном периоде стала равна 49 тыс. руб.

Оценим состав фонда заработной платы работников УСПО «Простор». по источникам формирования

Таблица 2.5 – Анализ фонда заработной платы работников предприятия по источникам формирования в тыс. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год | Отчетный год | Отчетный год в % к прошлому году |
| А | 1 | 2 | 3 |
| Оборот розничной торговли | 9011 | 11334 | 125,78 |
| Фонд заработной платы |  |  |  |
| - сумма | 553 | 587 | 106,15 |
| - в % к товарообороту\* | 6,14 | 5,18 | Х |
| в том числе: |  |  |  |
| 1. Фонд заработной платы, возмещаемый издержками обращения |  |  |  |
| - сумма | 553 | 587 | 106,15 |
| - в % к товарообороту | 6,14 | 5,18 | Х |
| - удельный вес в фонде заработной платы, % | 100,0 | 100,0 | Х |
| 2. Выплаты заработной платы за счет прибыли |  |  |  |
| -сумма | - | - | - |
| - удельный вес в фонде заработной платы, % | - | - | - |

Как правило, большую часть фонда заработной платы покрывают издержками обращения, частью которых являются расходы на оплату труда. Другим источником возмещения оплаты труда является чистая прибыль предприятия.

В УСПО «Простор». выплаты заработной платы, происходят только за счет возмещения издержками обращения. Это означает, что на предприятии отсутствует фонд социального развития, а значит стимулирование труда работников предприятия незначительно.

Таблица 2.6 – Расчет влияния численности работников и средней заработной платы на динамику размера фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование фактора | Прошлый год | Отчетный год | Влияние факторов на динамику фонда заработной платы | |
| методика расчета | размер влияния |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Численность работников, чел | 10 | 10 | (10-10)\*55,3 | 0 |
| Средняя заработная плата на 1 рабочего, тыс. руб. | 55,3 | 58,7 | (58,7-55,3)\*10 | 34 |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 553 | 587 | 587-553 | 34 |

Таким образом, на увеличение фонда заработной платы на 34 тыс. руб. оказало влияние изменение среднегодового размера заработной платы (увеличение на 3,4 тыс. руб.)

## 2.3. Оценка эффективности оплаты труда на коммерческом предприятии

С развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений в России возникает необходимость исследования эффективности заработной платы. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли.

Эффективность заработной платы может быть охарактеризована системой показателей, которые рассчитаны в таблице 2.8

Таблица 2.7 -Показатели эффективности заработной платы на УСПО «Простор».

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Единицы измере­ния | 2008 год | 2009 год | Откло-нение; (+;-) | Темп измене­ния, % |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 9011 | 11334 | 2323 | 125,78 |
| Продолжение таблицы 2.7 | | | | | |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Численность работников всего | чел. | 10 | 10 | 0 | 100 |
| в т.ч. работников торгово-оперативного персонала | чел. | 4 | 4 | 0 | 100 |
| Производительность труда одного среднесписочного работника | тыс. руб./чел. | 901,1 | 1 133,4 | 232,3 | 125,78 |
| В т.ч. торгово-оперативного персонала | тыс. руб./чел. | 2 252,8 | 2 833,5 | 580,8 | 125,78 |
| Фонд заработной платы | тыс. руб. | 553 | 587 | 34 | 106,15 |
| Уровень фонда заработной платы | % | 6,14 | 5,18 | -0,96 |  |
| Среднемесячная заработная плата 1 работника | тыс. руб. | 4,61 | 4,89 | 0,28 | 106,15 |
| Чистая прибыль (нераспределенная), убыток отчетного года |  |  |  |  |  |
|   сумма | тыс. руб. | 211 | 464 | 253 | 219,91 |
|   в % к товарообороту | % | 2,34 | 4,09 | 1,75 | - |
| Зарплатоотдача |  | 16,29 | 19,31 | 3,01 | 118,49 |
| Зарплатоемкость |  | 0,06 | 0,05 | -0,01 | 84,39 |
| Коэффициент эффективности заработной платы |  | 0,38 | 0,79 | 0,41 | 207,17 |
| Интегральный показатель эффективности использования заработной платы |  | 2,49 | 3,91 | 1,41 | 156,68 |

Данные таблицы 2.7 свидетельствуют о повышении эффективности использования заработной платы в 2009 году на 0,41 ед и соответственно интегральный показатель эффективности использования заработной платы также вырос на 1,41ед. и стал равен 3,91.

Рост зарплатоотдачи на 3,01 или на 18,49% свидетельствует о повышении эффективности использования заработной платы в 2008 году. Рост зарплатоотдачи произошел из-за превышения темпов роста оборота розничной торговли над темпами роста фонда заработной платы.

Зарплатоемкость напротив снизилась на 0,01 и составила на 2009 год - 0,05, что является положительным моментом и показывает, что заработная плата в 2009 году в сравнении с 2008 годом стала использоваться эффективнее.

Как положительный момент отметим, что на предприятии соблюдается оптимальное соотношение между темпами роста производительности труда и темпами роста заработной платы

## 3 Направления повышения эффективности оплаты труда коммерческого предприятия

При анализе оплаты труда торгового предприятия важнейшей задачей является выявление путей совершенствования оплаты труда торгового предприятия, так как это оказывает влияние на целую группу показателей, в первую очередь на производительность труда, объем товарооборота и в конечном счете на прибыль, получаемую предприятием.

Недостатками существующей системы оплаты труда является:

1. на предприятии выплаты заработной платы, происходят только за счет возмещения издержками обращения. Это означает, что на предприятии отсутствует фонд социального развития, а значит стимулирование труда работников предприятия незначительно.

2) производительность труда продавцов очень часто зависит от скорости поступления товара в торговый зал, поэтому применение повременной системы оплаты труда для грузчика неэффективно, необходимо внедрение сдельно-премиальной системы

3) для отдельных работников административно-управленческого персонала премирование в зависимости от темпов прироста оборота не совсем правильно. Так, например, несмотря на рост оборота розничной торговли, из-за ошибок в работе товароведа может происходить затоваривание складских помещений и в конечном счете замедление оборачиваемости оборотных средств.

Таким образом, разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности оплаты труда на предприятии, должна в первую очередь быть направлена на изменение системы материального поощрения работников.

Поэтому необходимо провести изменение, касающееся именно оплаты труда, которая включала бы в себя следующие условия:

- ввести выплаты стимулирующего характера. Так например, для торгово-оперативного персонала необходимо ввести доплату за профессиональное мастерство. При размере данной выплаты необходимо учитывать профессиональный стаж, а также наличие или отсутствие нареканий со стороны покупателей.

- Для отдельных категорий работников разработать дополнительные критерии премирования, например для заведующего магазином: качество товаров, ускорение оборачиваемости товаров, состояние товарных запасов. Для главного бухгалтера – своевременное оформление документов, качественное отражение состояния материальных ценностей.

Внедрение новой системы оплаты труда для торгово-оперативного персонала должно включать следующие условия:

размер заработков каждого работника должен определяться прежде всего личным трудовым вкладом в результаты коллективного труда (сейчас на размер зарплаты конечный результат влияет сильнее, чем собственный трудовой вклад работника);

усиление дифференциации в оплате труда.

В данном случае, принимая во внимание особенности деятельности УСПО «Простор», наиболее оптимальным вариантом системы оплаты труда, отвечающей вышеперечисленным условиям и способствующей более эффективному достижению цели организации будет являться сдельно-премиальная система оплаты труда.

По-нашему мнению, данную форму заработной платы целесообразно было бы внедрить для работников, непосредственно связанных с реализацией товаров, т.е для торгово-оперативного персонала, что должно значительно увеличить объем оборота розничной торговли приведет к росту производительности труда. Сущность данной формы оплаты труда заключается в следующем:

вместо существующей в настоящее время повременно-премиальной системы оплаты, продавцы будут получать 0,2% от общего объема товарооборота. Практика показывает, что на тех предприятиях, где руководство перешло на применение данной системы оплаты труда производительность труда значительно выросла, т.к. ее применение подразумевает дифференциацию размеров заработной платы в зависимости от количества выполненных работ и, следовательно, работники будут ощущать тесную связь между конечным результатом своей деятельности и своим заработком, что является большим стимулом для повышения эффективности труда. Таким образом, сдельно-премиальная система оплаты по результату будет обеспечивать четкую мотивацию, т.к. увеличится материальная заинтересованность основного персонала, главное - продать товар.

Изменение системы оплаты труда приведет к изменению фонда оплаты труда:

Рассчитаем фонд оплаты труда в 2009 г с учетом того, что торгово-оперативный персонал будет получать 0,2% от общего объема товарооборота

Оборот розничной торговли в 2009 г составил 30785 тыс. руб, следовательно 0,2% от оборота розничной торговли составляет 61,57 тыс. руб. Среднемесячная заработная плата торгово-оперативного персонала будет равна 5,13 тыс. руб., увеличившись по сравнению с фактической среднемесячной заработной платой в 2008 году на 0,24 тыс. руб.

Следовательно, при переходе оплаты труда торгово-оперативного персонала на выплату % от общего объема оборота розничной торговли фонд оплаты труда в 2009 году увеличится на 28,8 тыс. руб. и составит 615,8 тыс. руб.

Рост фонда оплаты труда составит

615,8/587\*100 = 104,91%

При неизменной среднесписочной численности работающих рост производительности труда приведет к росту оборота розничной торговли на 10%.

Таким образом, выручка от реализации товаров составит

30785\*1,1 = 33863,5 тыс.руб.

Следовательно, изменение системы оплаты труда приведет к более быстрому росту оборота розничной торговли по сравнению с фондом заработной платы. Это будет способствовать повышению эффективности использования труда и заработной платы на предприятии

# Выводы и предложения

Место нахождения предприятия: Россия, Красноярский край, г. Заозёрный, ул.60 лет октября, д.94

В структуре управления УСПО «Простор». выделяются следующие элементы: звенья, уровни управления и связи - горизонтальные и вертикальные.

В УСПО «Простор». к высшему звену относится директор. Среднее звено - главный бухгалтер, товаровед. Низшее звено - торгово-оперативный и вспомогательный персонал организации.

Среди положительных моментов в деятельности предприятия выделим следующие:

За анализируемый период на предприятии происходит расширение финансово-хозяйственной деятельности, что подтверждает увеличение оборота розничной торговли более чем на 2323 тыс. руб. или практически на 25,78% в отчетном периоде по сравнению с прошлым.

В конечном результате деятельности торгового предприятия в отчетном году увеличило чистую прибыль чуть более чем в 2 раза (или 253,0 тыс. руб.), что составляет 464 тыс. руб. Нельзя оставить без внимания такой показатель, как рентабельность конечной деятельности. В отчетном году этот показатель составил 4,09% против 2,34% показателя прошлого года, таким образом, видно, что наметилась позитивная тенденция развития деятельности предприятия.

Основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, является оплата труда по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам – 50,09 % в отчетном году, это на 1,63 % меньше чем в прошлом. Удельный вес премии в фонде заработной платы составляет 11,58 %, это на 2,18 % больше чем в прошлом.

Данные анализа свидетельствуют о повышении эффективности использования заработной платы в 2008 году на 0,41 ед и соответственно интегральный показатель эффективности использования заработной платы также вырос на 1,41ед. и стал равен 3,91.

Рост зарплатоотдачи на 3,01 или на 18,49% свидетельствует о повышении эффективности использования заработной платы в 2008 году. Рост зарплатоотдачи произошел из-за превышения темпов роста оборота розничной торговли над темпами роста фонда заработной платы.

Зарплатоемкость напротив снизилась на 0,01 и составила на 2009 год - 0,05, что является положительным моментом и показывает, что заработная плата в 2009 году в сравнении с 2008 годом стала использоваться эффективнее.

При анализе оплаты труда торгового важнейшей задачей является выявление путей совершенствования оплаты труда торгового предприятия, так как это оказывает влияние на целую группу показателей, в первую очередь на производительность труда, объем оборота розничной торговли и в конечном счете на прибыль, получаемую предприятием.

Недостатками существующей системы оплаты труда является:

1. на предприятии выплаты заработной платы, происходят только за счет возмещения издержками обращения. Это означает, что на предприятии отсутствует фонд социального развития, а значит стимулирование труда работников предприятия незначительно.

2) производительность труда продавцов очень часто зависит от скорости поступления товара в торговый зал, поэтому применение повременной системы оплаты труда для грузчика неэффективно, необходимо внедрение сдельно-премиальной системы

3) для отдельных работников административно-управленческого персонала премирование в зависимости от темпов прироста оборота не совсем правильно. Так, например, несмотря на рост оборота розничной торговли, из-за ошибок в работе товароведа может происходить затоваривание складских помещений и в конечном счете замедление оборачиваемости оборотных средств.

Таким образом, разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности оплаты труда на предприятии, должна в первую очередь быть направлена на изменение системы материального поощрения работников.

Поэтому необходимо провести изменение, касающееся именно оплаты труда, которая включала бы в себя следующие условия:

- ввести выплаты стимулирующего характера. Так например, для торгово-оперативного персонала необходимо ввести доплату за профессиональное мастерство. При размере данной выплаты необходимо учитывать профессиональный стаж, а также наличие или отсутствие нареканий со стороны покупателей.

- Для отдельных категорий работников разработать дополнительные критерии премирования, например для заведующего магазином: качество товаров, ускорение оборачиваемости товаров, состояние товарных запасов. Для главного бухгалтера – своевременное оформление документов, качественное отражение состояния материальных ценностей.

Внедрение новой системы оплаты труда для торгово-оперативного персонала должно включать следующие условия:

размер заработков каждого работника должен определяться прежде всего личным трудовым вкладом в результаты коллективного труда (сейчас на размер зарплаты конечный результат влияет сильнее, чем собственный трудовой вклад работника);

усиление дифференциации в оплате труда.

В данном случае, принимая во внимание особенности деятельности УСПО «Простор», наиболее оптимальным вариантом системы оплаты труда, отвечающей вышеперечисленным условиям и способствующей более эффективному достижению цели организации будет являться сдельно-премиальная система оплаты труда.

По-нашему мнению, данную форму заработной платы целесообразно было бы внедрить для работников, непосредственно связанных с реализацией товаров, т.е для торгово-оперативного персонала, что должно значительно увеличить объем оборота розничной торговли приведет к росту производительности труда. Сущность данной формы оплаты труда заключается в следующем:

вместо существующей в настоящее время повременно-премиальной системы оплаты, продавцы будут получать 0,2% от общего объема товарооборота. Практика показывает, что на тех предприятиях, где руководство перешло на применение данной системы оплаты труда производительность труда значительно выросла, т.к. ее применение подразумевает дифференциацию размеров заработной платы в зависимости от количества выполненных работ и, следовательно, работники будут ощущать тесную связь между конечным результатом своей деятельности и своим заработком, что является большим стимулом для повышения эффективности труда. Таким образом, сдельно-премиальная система оплаты по результату будет обеспечивать четкую мотивацию, т.к. увеличится материальная заинтересованность основного персонала, главное - продать товар.

Изменение системы оплаты труда приведет к изменению фонда оплаты труда:

Рассчитаем фонд оплаты труда в 2009 г с учетом того, что торгово-оперативный персонал будет получать 0,2% от общего объема товарооборота

Оборот розничной торговли в 2009 г составил 30785 тыс. руб, следовательно 0,2% от оборота розничной торговли составляет 61,57 тыс. руб. Среднемесячная заработная плата торгово-оперативного персонала будет равна 5,13 тыс. руб., увеличившись по сравнению с фактической среднемесячной заработной платой в 2009 году на 0,24 тыс. руб.

Следовательно, при переходе оплаты труда торгово-оперативного персонала на выплату % от общего объема оборота розничной торговли фонд оплаты труда в 2008 году увеличится на 28,8 тыс. руб. и составит 615,8 тыс. руб.

Рост фонда оплаты труда составит 104,91%. При неизменной среднесписочной численности работающих рост производительности труда приведет к росту оборота розничной торговли на 10%.

Следовательно, изменение системы оплаты труда приведет к более быстрому росту оборота розничной торговли по сравнению с фондом заработной платы. Это будет способствовать повышению эффективности использования труда и заработной платы на предприятии

# Библиографический список

1. Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации. - М. : Юрид. лит., 2009. – 62 с.
2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч.1, 2, 3. (текст кодекса приводится по состоянию на 20 апр. 2007 г.) – М. : Контракт, 2007. – 840 с.
3. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации: Ч. 1 и 2: по сост. на 15 мая 2008 г. – М. : Экзамен, 2008. – 191 с.
4. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: по сост. на 30 декабря 2007 г. – М. : Экзамен, 2008. – 139 с.
5. Российская Федерация. Госкомстат. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера : утв. Постановлением Госкомстата РФ от 24 ноября 2000 г. №116 // Экономика и жизнь. – 2000. – № 52.
6. Абрютина М.С. Экономический анализ торговой деятельности: Учебное пособие /М.С. Абрютина. - М.: Дело и Сервис. 2008. - 512 с.
7. Александров Ю. Л. Экономика предприятия торговли: Учебное пособие / Ю.Л. Александров, Н.Н. Терещенко /КГУ.- Красноярск, 2002. - 258 с.
8. Баканов М.И. Экономический анализ в торговле/М.И. Баканов. - М.: Эко­номика, 2007.-348с.
9. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – 3-е изд., перераб. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 288 с.
10. Батраева Э.А. Ценообразование: Учебное пособие/Э.А. Батраева. - Красно­ярск : Универс, 2000.-320 с.
11. Валевич Р.П. Экономика торгового предприятия/Р.П.Валевич, Г.А. Давыдова.- Минск: Вышэйшая школа, 2002. – 367с.
12. Зайцев Г., Файбушевич С. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент. СПб., 2006. – 354с.
13. Кадры управления: Проблемы и система работы в России и за рубежом: Материалы международной конференции, 18-21 мая 1992, Москва, М., 1992 – 89с.
14. Кибанов А., Захаров Д. Формирование системы управления персоналом на предприятии. М., 2005. – 411с.
15. Козлова Е.П. и др. Бухгалтерский учет в организациях / Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 752 с.
16. Крупнов В.И., Крупнова Н.А. Менеджмент в бизнесе. М., 2006 – 187с.
17. Кравченко Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле/Л.И. Крав­ченко. - Минск: Вышэйшая школа, 2005. – 298с.
18. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. Пособие для вузов/Под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 471 с.
19. Основы управления персоналом / Под ред. Б.Генкина. -М., 2001 – 147с.
20. Пиленцо Л. Рональд. Управление человеческими ресурсами и эффективность компании // Человек и труд. 2003., № 2. = с. 15-17
21. Питер Э.Лэнд. Менеджмент - искусство управлять: Пер с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. = 201с.
22. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). - М.: 2002. – 98с.
23. Проблемы управления трудовыми ресурсами на современном этапе: Межвуз.сб. -Л., 2001. – 87с.
24. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 2002. – 688 с.
25. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 336 с.
26. Управление персоналом/Под ред. А.Я Кибанова и Л.В. Ивановской. – М.: ПРИОР, 1999. – 501с.
27. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 165с.
28. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. – К.: МАУП, 2000. – 257с.
29. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. – М.: Высшая школа, 1999. – 310с.
30. Экономика предприятия торговли: Учебное пособие: В 2ч. Ч.1/Ю.Л.Александров, Э.А.Батраева, И.В.Петрученя и др.;КГТЭИ. – Красноярск,2002. – 257с.
31. Экономический анализ: Учебник для ВУЗов /Л.Т. Гиляровская, Г.В. Корнякова, Н.С. Пласкова и др.; Под ред. Л.Т. Гиляровской. - М.: ООО «Изд-во ЮНИТИ-ДАНА; 2001. - 527 с.
32. Экономика и организация деятельности торгового предприятия: Учебное пособие / Под общ. ред. А.Н. Соломатина. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 295 с.
33. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. К. А. Раицкого. - 2-е изд. - М: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2000. - 696 с.
34. Экономика торгового предприятия: Учебник для вузов / Под ред. А.И. Гребнева. - М.: Экономика, 2002.-238с.