**Оглавление**

|  |  |
| --- | --- |
| **Введение.** | 3 |
| **1.Трудовые ресурсы как основной элемент анализа хозяйственной деятельности предприятия.** | 4 |
| **1**.1 Понятие трудовых ресурсов и их классификация. | 4 |
| 1.2 Особенности труда на торговом предприятии. | 4 |
| 1.3 Цели и задачи анализа показателей по труду. | 6 |
| 1.4 Анализ показателей оплаты труда в торговом предприятии. | 12 |
| 1.5 Методы изучения численности, состава и движения трудовых ресурсов. | 17 |
| 1.6 Производительность труда торговых работников. | 24 |
| **2. Анализ показателей по труду ЗАО Торговая фирма «Русич».** | 26 |
| Выводы. | 28 |
| Литература. | 29 |

**Введение.**

Экономика нашей страны практически перешла на рыночные рельсы и функционирует исключительно по законам рынка. Каждое предприятие отвечает за свою работу и самостоятельно принимает решения о дальнейшем развитии. А в рыночной экономике выживает тот, кто наилучшим образом использует имеющиеся у него ресурсы для получения максимального количества прибыли, решая основные проблемы экономической деятельности. Но как предприятие само может оценить эффективность свой работы и результативность использования собственных ресурсов, пока это не сделали конкуренты просто вытеснив неудачника с рынка?

Из известных на данный момент факторов производства и торговли одним из главных, а зачастую основным и требующим наибольших затрат является труд. Анализ эффективности работы торгового предприятия невозможен без внимания к затратам на оплату труда и влиянии трудовых показателей на товарооборот и прибыль предприятия. Решению этой сложной задачи и посвящена не одна умная книга. Внести свою скромную лепту в практическое использование существующих теоретических наработок в данной сфере решил и автор данной курсовой работы.

**Цель** данной работы можно сформулировать следующим образом:

Используя предложенную преподавателем литературу и другие источники информации практически закрепить полученные на занятиях навыки по технико-экономическому анализу хозяйственной деятельности торгового предприятия.

При этом будут решены следующие **задачи**:

1. Определение, что же современная наука понимает под понятием «трудовые ресурсы», какое место они занимают в хозяйственной деятельности предприятия и ее анализе, а также дать примерная характеристика показателей, используемых при проведении данного анализа.

2. Исследование на примере конкретного предприятия (ЗАО Торговая фирма «Русич») динамики численности персонала, использования трудовых ресурсов, производительности труда и фонда оплаты труда на предприятии, влияния трудовых показателей на товарооборот

3. Оценка эффективности мероприятий по улучшению организации труда на этом предприятии путем изучения динамики производственных показателей и поиска узких мест в организации труда на предприятии.

**1.Трудовые ресурсы как основной элемент анализа хозяйственной деятельности предприятия**

**1.1 Понятие трудовых ресурсов и их классификация**

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Под трудовыми ресурсамипонимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями изнаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относятся:

1) население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготныхусловиях;

2) работающие лица пенсионного возраста;

3) работающие подростки в возрасте до 16 лет. По российскому законодательству подростки до 16 лет принимаются на работупо достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях. Допускается также, в целях подготовки молодежи к труду, прием на работу учащихсяобщеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного изродителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда. Не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.

# 1.2 Особенности труда на торговом предприятии.

Все трудовые процессы, выполняемые работниками торговых предприятий разделены на два разных по своей природе и со­держанию вида:

• связанные со сменой форм стоимости товара;

• обусловленные продолжением процессов производства в сфере обращения.

Первый вид труда обеспечивает смену форм стоимости и вклю­чает в себя процессы купли-продажи, обслуживания покупателей, ведения учета и отчетности, организации рекламы и др.

Второй вид труда включает в себя такие трудовые процессы, как транспортировка, фасовка, хранение, подсортировка, погрузка, выг­рузка товаров и др.

Оба вида труда взаимосвязаны и составляют основу организации торгово-технологического процесса. Таким образом, *первая отличи­тельная особенность труда* на торговых предприятиях — его двой­ственный характер.

*Вторая отличительная особенность* в том, что труд, связанный с продолжением производства в сфере обращения, занимает большой удельный вес в общей сумме трудовых процессов. Главная причина данного явления — низкая оснащенность техникой торговых пред­приятий. Как правило, большинство процессов, связанных с преоб­разованием промышленного ассортимента в торговый; фасовкой; подсортировкой, т.е. с предпродажной обработкой товаров, произ­водится вручную. Большие затраты живого труда — негативный фак­тор, тем более что около 80% запятых в торговле — женщины (на­пример, в розничной торговле в среднем за смену приходится пере­мешать в зависимости от размера магазина от 3 до 15т груза).

*Третья особенность труда* в торговом бизнесе в том, что труд, связанный со сменой форм стоимости довольно однообразен и вместе с тем требует большого нервного и физического напряжения. Это обусловлено целым рядом причин: во-первых, организация торгово-технологического процесса не предполагает или сильно огра­ничивает свободу проявления инициативы работником; во-вторых, недостаточная компьютеризация предприятий торговли приводит к тому, что аналитические, учетные, статистические расчеты произ­водятся вручную.

*Четвертая особенность труда* на торговых предприятиях — значительное влияние на него вероятностных факторов. Интенсивность покупательских потоков в течение дня, зависящая также от место­расположения предприятия; значительные колебания спроса по то­варным группам, и прочие факторы в одних случаях приводят к не­избежным простоям работников, а в других — к очень высокой на­грузке и резкому повышению напряженности труда.

*Пятая особенность труда* в торговых предприятиях заключается в том, что конечным результатом труда является не продукт, а услуга.

**1.3 Цели и задачи анализа показателей по труду.**

Показатели по труду используются непосредственно при анализе хозяйственной деятельности предприятий и планировании. Ряд показателей по труду используют для планирования решений мотивационного характера (показатели, связанные с оплатой труда).

Целью анализа трудовых показателей является определение основных направлений экономической работы по выявлению резервов экономии труда, заработной платы и возможностей дополнительного выпуска продукции, нового ассортимента изделий за счет роста производительности труда. При этом обычно анализируют такие показатели, как обеспеченность персоналом, квалификационный состав работающих, движение персонала, должностное движение персонала, использование рабочего времени, использование фонда заработной платы, производительность труда, трудоемкость продукции.

Анализ этих показателей сводится в основном к анализу отклонений значений фактических данных от плановых показателей. Он дает возможность руководителю определить направление дальнейшей деятельности в тех подразделениях предприятия, где произошло отклонение соответствующих показателей.

В условиях рынка меняются роль и место трудовых показателей, получают распространение новые показатели, для конкретных предприятий разрабатываются свои показатели, учитывающие особенности производственных циклов. В условиях рыночной экономики, когда нет существенного влияния государства на формирование заработной платы работников предприятий различных форм собственности, а особенно частных, для предпринимателей более важно знать, сколько было затрачено труда на производство одной единицы продукции. Кроме того, значение этого показатели в каждые периоды времени необходимо сравнивать со значением этого показателя у конкурентов. Таким образом, в современных условиях на первый план выходят не показатели, характеризующие численность персонала предприятия, фонд заработной платы, среднюю заработную плату и др., а показатель величины расходов на персонал, отнесенный к единице продукции.

Показатель, характеризующий расходы на персонал, является интегральным показателем, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого капитала. К этим расходам относятся затраты на заработную плату, выплаты работодателя по различным видам социального страхования, расходы предприятия на социальные выплаты и льготы, на содержание социальной инфраструктуры, на обучение, переобучение и повышение квалификации персонала предприятия, на выплату дивидендов и покупку льготных акций. В странах с развитой рыночной экономикой базовые расходы (расходы на заработную плату) обычно составляют менее половины общих расходов на персонал.

Установление допустимой величины расходов на персонал становится отправной точкой для планирования и анализа всех других показателей по труду. Если на конкретном предприятии величина расходов на персонал превышает такие расходы, установившиеся у конкурентов, то дальнейшая деятельность такого предприятия представляется проблематичной и должна ориентироваться на устранение причин этого перерасхода, если этот перерасход не являлся политикой фирмы по привлечению наиболее квалифицированных кадров с соответствующего рынка труда.

Показатели по труду редко рассматриваются во взаимосвязи между собой, и как факторы, которые характеризуют и влияют на значения других экономических показателей хозяйственной деятельности предприятия. Так, если выбрать рассмотренный выше показатель, характеризующий расходы на персонал, за результирующий показатель, и рассмотреть его зависимость от некоторых других трудовых показателей, которые в данном случае будут являться факториальными, то можно решать оптимизационную задачу по снижению издержек предприятия на труд. При этом надо учитывать ряд ограничений, которые связаны со структурой самого предприятия, уровнем заработной платы, установившейся на рынке труда по отдельным категориям работников и др. Решение этой задачи поможет выработать экономисту предприятия оптимальные значения трудовых показателей, а руководителям всех уровней и возможность разработать стратегию дальнейшей деятельности. Недостатком определения значений показателей таким методом является то, что в различные периоды изменяются ограничения, накладываемые на целевую функцию. Поэтому необходимо пересчитывать данные показатели. А эффект от выполнения этих показателей может быть не существенен в краткосрочные периоды.

Как было отмечено выше, можно рассматривать влияние показателей по труду на показатели, характеризующие хозяйственную деятельность предприятия. Анализ показателей по труду занимает в управлении как бы серединное место между функциями сбора и обработки информации, с одной стороны, и функциями принятия решений по планированию, организации управления и функционирования, контролю и стимулирования, с другой. Для более быстрой реакции руководящих органов предприятия со времени поступления информации об изменении того или иного показателя, до принятия конкретного решения, необходимо создание комплексной системы управления персоналом предприятия. Эта система должна учитывать все взаимосвязи основных трудовых показателей, их зависимость от других экономических показателей, а также возможное влияние трудовых показателей на них. Комплексная система управления персоналом должна включать в себя менеджерские информационные системы коммуникации и контроля, которые обеспечивали бы достаточно быстрое поступление информации об изменении участвующих в системе показателей по труду.

На современном этапе развития информационных систем возможно создание такого рода систем на конкретных предприятиях. Кроме того, можно предположить, что на уровне отдельного предприятия руководство получает достаточно достоверную информацию обо всех изменениях, касающихся данного предприятия. Руководству предприятия необходимо выбрать целевые параметры и различные экономические показатели деятельности предприятия (в том числе и трудовые), значения которых руководство намеревается изменить в планируемом периоде. Предполагается, что для каждой целевой переменной руководство фирмы, предприятия может задать планируемую величину (желаемый уровень). Плановая величина этих переменных может вырабатываться на основе решения оптимизационных задач, на основе значений аналогичных показателей у конкурентов, оценок экспертов, политики дальнейшего развития фирмы и др.

После этого необходимо произвести отбор параметров управления. Таковыми должны быть показатели, которые могут влиять на изменение целевых параметров. В данном случае в качестве параметров управления предполагается выбирать трудовые показатели. Система упрощается, если число параметров управления совпадает с числом плановых параметров.

На основе статистической информации, полученной по отчетам фирмы за прошедшие периоды, можно построить вектор-функцию зависимостей плановых параметров от параметров управления. На уровне отдельного предприятия количество целевых параметров сравнительно невелико, и поэтому, осуществлять контроль за их значениями всем звеньям управления достаточно просто (напр., контроль за показателями численности персонала может осуществлять кадровая служба предприятия). Если в рамках решения конкретных задач управления число этих параметров увеличивается, то возможно перераспределить функции контроля за изменением того или иного показателя дополнительным службам предприятия. Необходимо отметить, что перераспределение функций контроля за показателями возможно на достаточно крупных предприятиях.

*Таким образом,* анализу трудовых показателей принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, конечных производственных результатов. В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

Задачи анализа использования фонда оплаты труда:

* оценка использования средств на оплату труда;
* определение факторов, влияющих на использование фонда оплаты труда по категориям персонала и видам заработной платы;
* оценка эффективности применяемых форм оплаты труда и видов заработной платы, систем премирования работников,
* выявление резервов рационального использования средств на оплату труда, обеспечения опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты.

*Источники информации для анализа*: план экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду ф.N 1-т «Отчет по труду», приложение к ф.N 1-т «Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест», ф.N 2-т «Отчет о количестве работников в аппарате управления и оплате их труда», данные табельного учета и отдела кадров.

***Анализ оплаты труда*.** Анализ начинают с определения суммы превышения (снижения) расходов на оплату труда персонала предприятия, занятого в основной деятельности, включаемых в себестоимость реализованных услуг по сравнению с их нормируемой величиной. При этом нормируемая величина расходов на оплату труда рассчитывается в соответствии с Законом о налогах с предприятий, объединений и организаций, предусматривающим увеличение или уменьшение облагаемой прибыли на сумму превышения или снижения расходов на оплату труда по сравнению с их нормируемой величиной. Нормируемая величина расходов на оплату труда определяется исходя из расходов на эти цели в предыдущем году с учетом роста объема реализации услуг и установленного правительством коэффициента роста расходов на оплату труда.

Расходы на оплату труда анализируют не только по предприятию в целом, но н по отделам. При этом выделяют подразделения, допустившие превышение нормируемой величины этих расходов, изучают причины, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению.

Так как объектом налогообложения является сумма превышения средств, направляемых на потребление (расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость услуг, различных выплат за счет прибыли, доходов по акциям и других средств, расходуемых на потребление), по сравнению с необлагаемым размером этих средств, определяемым в установленном законом порядке. В этих условиях объектом анализа использования фонда оплаты труда становится также определение соответствия суммы средств, направляемых на потребление, необлагаемому размеру этих средств, выявление причин, вызвавших превышение этого размера, выработка рекомендации по совершенствованию систем и форм оплаты труда. Для анализа используют данные расчетов по налогу, регулирующем расходование средств, направляемых на потребление.

В отличие от персонала, занятого производством услуг и продукции, фонд зарплаты работников, обслуживающих предприятие, не зависит от объема реализации услуг и продукции, поэтому в ходе анализа устанавливают его зависимость от изменения численности работников, должностных окладов, эффективного фонда рабочего времени. По результатам анализа вырабатывают меры для устранения причин, вызывающих нерациональное использование средств на оплату труда.

***Анализ использования средств на оплату труда по категориям персонала*.** В процессе анализа определяют отклонение фактического фонда оплаты труда по категориям персонала от предыдущего года под влиянием изменения численности работников и средней зарплаты одного работника, вскрывают резервы экономии фонда оплаты труда, связанные с устранением причин, вызывающих неоправданное увеличение численности и зарплаты работников.

***Анализ состава фонда оплаты труда*.** В процессе анализа определяют отклонение отчетного фонда от плана по отдельным видам оплаты труда, устанавливают причины отклонений, выявляют резервы экономии фонда оплаты труда в результате устранения непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. Для анализа используют данные текущего фонда оплаты труда.

***Анализ резервов экономии средств на оплату труда*.** Экономия средств на оплату труда достигается прежде всего в результате снижения трудоемкости производства услуг и продукции, внедрения бригадной формы организации и оплаты труда, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, норм обслуживания, ликвидации штатных излишеств, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводительных выплати ликвидации неоправданного увеличения заработной платы отдельных работников. Поэтому подсчет сумм возможной экономии фонда основан на результатах анализа резервов роста производительности труда.

***Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы и его влияния на использование фонда оплаты труда*.** Анализируя соотношение между ростом производительности труда и его оплаты средняя зарплата одного работника определяется исходя из фонда оплаты труда работников, участвующих в производстве товаров и услуг, и их численности. О соотношении между ростом производительности труда и его оплаты судят по коэффициенту опережения.

В процессе анализа не только определяют соотношение между темпами роста производительности труда и средней зарплаты, но и устанавливают выполнение планового соотношения между ними.

***Анализ динамики численности персонала***

Основными задачами анализа являются следующие:

изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом;

определение и изучение показателей текучести кадров;

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

***Анализ использования трудовых ресурсов***

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

***Анализ производительности труда***

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

### 1.4 Анализ показателей оплаты труда в торговом предприятии.

Каждое предприятие для выполнения своих функций располагает определенным по количеству и составу контингентом работников, составляющим персонал данного предприятия. Правильный подбор, расстановка, организация труда, наиболее эффективное использование рабочего времени этого персонала необходимы для обеспечения бесперебойного и высококачественного выполнения предприятием своих функций.

Вместе с этим важнейшее значение с точки зрения анализа хозяйственной деятельности имеют показатели оплаты труда. В этом плане основными задачами анализа труда является определение размера фонда оплаты труда, его состава и структуры, изучение его уровня, динамики и факторов роста. Кроме этого задачей социально-экономической статистики является изучение дифференциации оплаты труда как одного из элементов, влияющих на дифференциацию доходов населения.

С этой точки зрения изучение статистических показателей оплаты труда имеет важное как практическое, так и теоретическое значение. С одной стороны такое изучение позволяет проанализировать наличие и движение определенной части финансовых средств предприятия - фондов, связанных с различными выплатами работникам. Анализ расходования этих средств в значительной степени помогает эффективно организовать работу предприятия. С другой стороны, с помощью показателей оплаты труда можно проследить разделение населения на различные группы в зависимости от их доходов, что в конечном счете определяет покупательную способность населения, влияющую на доходы всего государства, а также сказывается на настроениях потребителей той или иной группы потребителей, связанных с оплатой их труда.

Необходимо помнить, что фонд заработной платы является основном отправной точкой для расходования средств предприятия, так как многие отчисления в бюджетные и внебюджетные фонды государства рассчитываются именно исходя из величины фонда заработной платы. Кроме того, предприятие определяет саму возможность и направления расходования прибыли, после всех расчетов с работниками своего предприятия, а также исходя из их интересов.

Оплата труда на предприятии может во многом зависит от форм и систем оплаты труда, которые применяются на предприятии. Форма оплаты труда это размер оплаты труда для каждого работника по заранее установленным правилам, порядку, расценкам. Система оплаты труда - это способ установления соотношения между мерой труда и размером оплаты. Каково будет это соотношение, такая и будет организация оплаты труда на предприятии.

По сравнению с прошлым периодом, когда почти на всех предприятиях была установлена единая система и форма оплаты труда, сейчас для предприятий встал большой выбор перед использованием различных форм и систем, а следовательно и всей организации оплаты труда.

Однако для того, чтобы правильно организовать систему оплаты труда, анализировать и прогнозировать ее применение и развитие, необходимо знать и уметь использовать различные методы оценки, и систему показателей по которым оценивается изучаемый объект.

Источником оплаты труда на предприятии является фонд потребления. При этом заработную плату составляет только часть этого фонда, которая поступает в распоряжение работников предприятия пропорционально количеству и качеству затраченного ими труда. Фонд распределения имеет форму заработной платы, премий и выплат из фонда материальных поощрений, создаваемого за счет прибыли.

Фонд оплаты труда является элементом дохода предприятия. Этот фонд может формироваться двумя основными способами. Во-первых, фонд заработной платы образовывается по нормативу к чистой продукции или другим измерителям продукции, а фонд материального поощрения образуется по нормативу из остаточной прибыли, т.е. на предприятии существует два различных фонда, средства которых расходуются и учитываются отдельно.

Однако, как показывает современная практика, коммерческие предприятия прибегают к формированию единого фонда оплаты труда, который образуется как остаток дохода предприятия после образования из него фондов целевого назначения (развития предприятия, социального назначения и иных фондов), определяемых по нормативу к доходу.

Поскольку в большинстве случаев фонд оплаты труда существует как единый фонд заработной платы и материального поощрения, то существую только различия в назначении названных средств. Заработная плата включает в себя средства, начисленные за выполненную работу, а также оплата неотработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (оплата очередных отпусков, оплата времени по болезни, по уходу за ребенком и т.д.), а средства материального поощрения расходуется на выплату премий, вознаграждений, иные формы поощрения за труд и на материальную помощь.

Для анализа данных об оплате труда фонд заработной платы работников предприятия подразделяется на фонд часовой, дневной и полный (месячный, годовой).

Фонд часовой заработной платы - это заработная плата, начисленная рабочим за фактически отработанные часы по установленной расценке работы. Этот фонд соотносится с фактически отработанным временем, и поэтому никакие выплаты за неотработанное время в него не входят. Оплата за сверхурочно отработанное время включается в часовой фонд без доплат за сверхурочность.

Фонд дневной заработной платы - это заработная плата, начисленная работникам за отработанные дни. В него входят часовой фонд и другие выплаты.

Фонд месячной (квартальной, годовой) заработной платы (полный фонд заработной платы) - это заработная плата, начисленная за месяц (квартал, год). В него входят дневной фонд и другие выплаты. Этот фонд рассчитывается для всего персонала предприятия, т.е. по всем категориям и группам работников.

Несмотря на то, что расчеты фонда заработной платы существуют как по часовым, дневным и месячным временным промежуткам, большинство коммерческих предприятий на сегодня отказались от часового и дневного методов расчета фонда заработной платы в связи с неудобствами и неэффективностью таких расчетов и используют в основном метод расчета по месяцам.

Основным показателем оплаты труда в коммерческом предприятии является величина фонда заработной платы. Эта величина зависит от величины заработной платы одного работника и общим числом работников предприятия. Фонд заработной платы рассчитывается по следующей формуле:

F = S \* N, где F- величина фонда заработной платы,

S - средняя заработная плата одного работника,

N - число работников предприятия.

Следует отметить, что на предприятии существуют различные группы работников, как правило подразделяющихся по профессиональному критерию (руководящий состав, средний обслуживающий персонал, младший обслуживающий персонал и т.д.). В силу такого разделения заработная плата различных групп работников на предприятии дифференцирована. Именно поэтому при анализе показателей оплаты труда используется именно такая величина, как средняя заработная плата одного работника. При этом средняя заработная плата рассчитывается по формуле:

F = Σsn / Σn, где s - заработная плата работников каждой группы,

n - число работников каждой группы.

Так, например, если на предприятии существует три группы работников и каждая из них составляет 10, 50 и 100 человек, а заработная плата каждой из групп соответственно 1000, 500 и 200, то средняя заработная плата одного работника предприятия составит:

F=(1000х10+500х50+200 х 100): 160=(10000+25000+20000): 160=55000: 160=343,75.

При изучении показателей оплаты труда работников предприятия широко используются различные индексы, характеризующие изменение анализируемых величин в отчетном периоде по сравнению с базисным. Среди таких индексов первостепенное значение имеют индексы фонда заработной платы (IF), числа работников предприятия (IN) и средней заработной платы одного работника (IS). Эти индексы имеют следующий вид:

F1 N1 S1

IF = — ; IN = —; IS = —.

F0 N0 S0

Численность работников предприятия не может оставаться неизменной в связи с естественным движением населения, потребностями и интересами работников и другими причинами. Постоянно изменяется и величина средней заработной платы. Поэтому на предприятии происходит процесс изменения фонда заработной платы, причем происходит это изменения под влиянием обоих вышеназванных факторов. Именно в силу этого анализировать прирост фонда заработной платы (ΔF) необходимо, раскладывая его общую сумму на два слагаемых, одно из которых будет характеризовать прирост фонда заработной платы за счет изменения численности работников (ΔFN), а второе - прирост фонда заработной платы за счет изменения уровня средней заработной платы одного работника предприятия (ΔFs).

Таким образом, рассматривая предложенную модель изменения фонда заработной платы на предприятии, представим нахождение его в виде следующих формул:

1) изменение численности работников предприятия

ΔFN = N1S0 - N0S0 = (N1 - N0) \* S0;

2) изменение уровня средней заработной платы одного работника предприятия

ΔFs = S1N1 - S0N1 = (S1 - S0) \* N1;

3) суммарное изменение величины фонда заработной платы

ΔF = ΔFN + ΔFs.

В вышеперечисленных формулах значения N0 и S0 соответствуют значениям базисного года, а значения N1 и S1 - отчетного периода.

Исходя из имеющихся абсолютных показателей далее можно определить относительные величины изменения фонда заработной платы, численности работников предприятия и средней заработной платы. Иными словами можно определить, на сколько процентов возрастет фонд заработной платы за счет увеличения численности работников и на сколько - за счет роста средней заработной платы.

Для этого преобразуем выражения, характеризующие величину абсолютного изменения фонда заработной платы за счет каждого из факторов, используя агрегатные индексы, следующим образом:

ΔFN = (N1-N0)\*S0 = (N0IN-N0)\*S0 = (IN-1)\*S0N0 = F0\*(IN-1);

ΔFS = (S1-S0)\*N1 = (S0IS-S0)\*N0IN = (IS-1)\*S0N0IN = F0\*(IS-1)\*IN = ; F0\*(ISIN-IN) = F0\*(IF-IN).

Тогда темп прироста фонда заработной платы общий и за счет каждого из указанных факторов определяется так:

а) изменение фонда заработной платы за счет изменения числа работников предприятия

ΔFN F0 (IN - 1)

—— \* 100% = ————— \* 100% = (IN - 1) \* 100%;

F0 F0

б) изменение фонда заработной платы за счет изменения уровня заработной платы

ΔFS F0 (IF - IN)

—— \* 100% = ————— \* 100% = (IF - IN) \* 100%;

F0 F0

в) общее изменение фонда заработной платы

ΔF

—— \* 100% = (IF - 1) \* 100%.

F0

Так в целом выглядит система показателей, характеризующих систему оплаты труда в коммерческом предприятии, на основе которых проводится анализ оплаты труда в современных условиях ведения хозяйствования фирмы.

**1.5 Методы изучения численности, состава и движения трудовых ресурсов**

Процесс изучения и анализа трудовых ресурсов в торговом пред­приятии состоит из следующих этапов:[[1]](#footnote-1)

• изучение численности работников предприятия в динамике;

• изучение движения трудовых ресурсов на конкретном торговом предприятии;

• анализ состава трудовых ресурсов торгового предприятия по различным признакам в динамике.

Анализ трудовых ресурсов в торговых предприятиях позволяет оценить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, уком­плектованность штата работников различных профессий, эффектив­ность использования рабочего времени и др.

Численность работников торгового предприятия характеризуется показателями списочной, средней и среднесписочной численнос­ти, иногда используется показатель явочного состава.

В явочный состав включаются все работники торгового предпри­ятия, числящиеся в списках и явившиеся на работу в данный день. Таким образом, явочный состав работников учитывается на опре­деленную дату.

В списочную численность работников включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие по­стоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работающие собственники организации, получавшие зара­ботную плату в данной организации. В списочной численности за каждый календарный день учитываются как фактически работаю­щие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Ис­ходя из этого в списочную численность целыми единицами включа­ются, в частности, работники:

1) фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;

2) находившиеся в служебных командировках, если за ними со­храняется заработная плата в данной организации

3) не явившиеся на работу по болезни

4) не явившиеся на работу в связи с выполнением государствен­ных или общественных обязанностей

5) принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки в соответ­ствие с трудовым договором

6) принятые на работу с испытательным сроком

7) заключившие трудовой договор с организацией о выполне­нии работы на дому личным трудом

8) направленные с отрывом от работы в образовательные учреж­дения, если за ними сохраняется заработная плата

9) временно направленные на работу из других организаций, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы

10) студенты и учащиеся, работающие в организациях в период производственной практики, если они зачислены на рабочие места

11) обучающиеся *в* образовательных учреждениях, аспирантуре, находящиеся в учебном отпуске, с сохранением полностью или ча­стично заработной платы

13) находившиеся в ежегодных и дополнительных отпусках

14) имевшие выходной день согласно графику работы организа­ции, а также за переработку при суммированном учете рабочего времени

15) получившие день отдыха за работу в выходные или празд­ничные дни

18) находившиеся с разрешения администрации в отпуске без сохранения заработной платы, но семейным обстоятельствам и дру­гим уважительным причинам

19) находившиеся в отпусках по инициативе администрации

22) совершившие прогулы

23) находившиеся под следствием до решения суда

Не включаются в списочную численность работники:

1) принятые на работу по совместительству из других организа­ций, учет внешних совместителей ведется отдельно;

2) выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера

3) привлеченные для работы на предприятии согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы

4) направленные на работу в другую организацию; если за ними не сохраняется заработная плата

5) направленные организациями на обучение в образовательные учреждения с отрывом от работы, получающие стипендию за средств этих организаций

6) подавшие заявление об увольнении и прекратившие работать до истечения срока предупреждения или прекратившие работу предупреждения администрации

7) не работающие собственники данной организации[[2]](#footnote-2)

Списочная численность в связи с приемом и увольнением работников является величиной переменной и потому учитывается определенную дату. Для характеристики обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами в среднем за период (месяц, квартал, определяют среднесписочную и среднюю численность работников).

При определении среднесписочной численности за месяц используется формула средней арифметической:

Чсп = (Ч1+ Ч2 +Ч3 +... Чn ) / n

где Чсп — среднесписочная численность работников за месяц (чел)

Ч1, Ч2, Ч3 ... Чn — численность работников на определенную дату (чел.);

*n —* количество календарных дней в месяце. При таком подсчете среднесписочная численность за выход и праздничные дни определяется по предшествующему рабочему дню.

Среднесписочная численность на предприятиях, работавших полный месяц, рассчитывается путем деления суммы численности работников списочного состава за все дни работы предприятия отчетном месяце, включая выходные и праздничные дни за пер работы, на общее количество календарных дней в отчетном месяце.

Среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале и деления полученной суммы на 3.

Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12.

Среднесписочная численность за период с начала года по отчет­ный месяц включительно определяется путем суммирования сред­несписочной численности работников за вес месяцы, истекшие за период с начала года по отчетный месяц включительно и деления полученной суммы на число месяцев работы организации за период с начала года.

Численность работников списочного состава за каждый день должна соответствовать данным табеля учета использования рабочего времени работников, на основании которого устанавливается чис­ленность работников, явившихся и не явившихся на работу, в орга­низации.

В случаях когда табельный учет на предприятиях не ведется, а имеются лишь данные на начало и конец периода, среднесписочная численность определяется по формуле простой средней арифмети­ческой:

Чсп = (Чн+ Чк ) / 2

где Чсп — среднесписочная численность работников за месяц (чел)

Чн — численность работников на начало периода (чел.)

Чк, — численность работников на конец периода (чел.);

При отсутствии табельного учета и наличии сведений о числен­ности работников на отдельные даты среднесписочную численность работников можно определить по формуле средней хронологичес­кой моментного ряда:

Чсп = (0,5Ч1+ Ч2 +Ч3 +... 0,5Чn ) / n-1

где Чсп — среднесписочная численность работников за месяц (чел)

Ч1, Ч2, Ч3 ... Чn — численность работников на отдельные даты (чел.);

*n* — количество учитываемых в расчете дат.

При определении среднесписочной численности работников не­которые работники списочного состава не включаются в среднесписочную численность. К таким работникам относятся:

1. жен­щины, находившиеся в отпусках по беременности и родам;
2. работники, обучающиеся в образовательных учреждениях без сохранения заработной платы»[[3]](#footnote-3).

Средний численность работников организации за какой-либо период включает: среднесписочную численность работников, сред­нюю численность внешних совместителей; среднюю численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-право­вого характера.

Средняя численность работников должна учитываться и показы­ваться в целых единицах.

Не менее важной, чем обеспеченность трудовым и ресурсами, для торговых предприятий является характеристика движения трудовых ресурсов, для изучения которой используют следующую систему показателей:

**а) абсолютное число принятых и уволенных работников за период:**

**б) оборот кадров** — совокупность принятых на работу и выбыв­ших работников, рассматриваемая в соотношении со среднесписочной численностью работников за определенный отчетный период. Интенсивность оборота кадров характеризуется следующими коэф­фициентами: общею оборота, который представляет собой отно­шение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период к среднесписочной численности работников:

Коб=(П+В)/Чсп

Коэффициенты приема и выбытия работников, которые рассчи­тываются по следующим формулам: коэффициент приема —

Кп=П/Чсп

где Кп — коэффициент приема;

П — количество принятых работников за период (чел.);

Ч сп — среднесписочная численность работников за период (чел.);

коэффициент выбытия —

*Кв=В/Чсп*

где Кв *—* коэффициент выбытия;

В — количество выбывших работников за период (чел.);

Ч сп — среднесписочная численность работников за период (чел.).

Коэффициенты приема и выбытия являются показателями, характеризующими оборот рабочей силы в относительных величинах;

**в) коэффициенты стабильности, текучести и постоянства кад­ров**, которые рассчитываются по следующим формулам: коэффициент стабильности кадров —

Кст= Чс5/Чсп

где Кст — коэффициент стабильности кадров

Чс5 — среднесписочная численность работников за период со стажем более 5 лет на данном предприятии (чел);

Чсп — среднесписочная численность работников за период (чел.)

коэффициент текучести кадров —

Ктек=(Чсж+Чнпр)/Чсп

где Ктек — коэффициент текучести кадров;

Чсж — численность работников, выбывших за период по собственному желанию (чел.);

Чнпр — численность работников, уволенных за период по неуважительным причинам (чел.);

Чсп — среднесписочная численность работников за период (чел).

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

Квосп=П/В

где Квосп — коэффициент восполнения работников;

П — количество принятых за определенный период работников (чел); ;

В — количество выбывших за определенный период работников (чел.),

Коэффициент постоянства кадров — отношение численности ра­ботников, состоящих в списочном составе весь отчетный период к среднесписочной численности работников за отчетный период.

Численность работников, состоящих в списочном составе, опре­деляется следующим образом: из численности работников, состоявших в списках на начало отчетного периода, исключаются выбыв­шие за отчетный период по всем причинам; но не исключаются выбывшие из числа принятых в отчетном периоде.

Перечисленные показатели характеризуют устойчивость и дина­мику кадрового состава торгового предприятия.

Многие торговые предприятия, особенно в розничной торговле, работают в полторы — две смены, поэтому для характеристики ис­пользования трудовых ресурсов рассчитывается коэффициент смен­ности по следующей формуле:

Ксм=Чсп/Чсмп

где Ксм — коэффициент сменности;

Чсп — среднесписочная численность работников (чел);

Чсмп — среднесписочная численность работников в макси­мальной смене (чел).

Приведенная система показателей является основой для прове­дения анализа качественного состава трудовых ресурсов, определе­ния различных характеристик численности работников торгового предприятия.

**1.6 Производительность труда торговых работников.**

Для непосредственной оценки рациональности использования трудовых ресурсов на торговых предприятиях применяется показа­тель «производительность труда».[[4]](#footnote-4)

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

ПрТ=q/Т

где ПрТ — производительность труда работников предприятия;

*q* — объем выполненных работ в натуральном выражении;

Т — суммарные затраты времени на выполнение данных работ.

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

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

а) среднечасовая по формуле: ПРТвр = (Т/Об)/Нчас,

где ПрТвр — среднечасовая производительность труда работников;

Т/Об — товарооборот за анализируемый период (руб.);

Нчас — количество отработанных человеко-часов за анализируемый период,

б) среднедневная по формуле:

ПРТДн = (Т/Об)/Ндн

где ПрТДн — среднедневная производительность труда работников;

Т/Об — товарооборот за анализируемый период (руб.);

Ндн— количество отработанных человеко-дней за анализируемый период.

в) на одного среднесписочного работника по формуле: ПрТдн =(Т/0б)/Ндн

где ПрТдн — производительность труда на одного среднесписочного работника;

Т/Об — товарооборот за анализируемый период (руб.);

Ндн — среднесписочная численность за анализируемый период (чел.).

Наиболее распространен показатель производительности труда на одного среднесписочного работника.

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

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

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

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

Уровень производительности труда работников торговых пред­приятий определяется следующими факторами:

• структурой и объемом товарооборота,

• широтой ассортимента;

• укомплектованностью и текучестью кадров,

• организацией труда и степенью механизации торговых процессов,

• квалификационным и профессиональным уровнем работни­ков и др.

**2. Анализ показателей по труду ЗАО Торговая фирма «Русич».**

В первой части работы мы выяснили, что одним из факторов успешного развития розничного товарооборота является обеспеченность трудовыми ресурсами и эффективность труда торговых работников, а также рассмотрели методы анализа труловых показателей торгового предприятия.

Оценку показателей по труду ЗАО Торговая фирма «Русич» произведем на основе следующей таблицы:

Таблица.1.

**Показатели по труду по ЗАО Торговая фирма «Русич» за 2000 -2001 г.г.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **2000** | **2001** | **Отклонение**  **(+,-)** | **2001 г.**  **в %к 2000 г.** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Розничный товарооборот, тыс.руб.: |  |  |  |  |
| в действующих ценах | 2620,7 | 3105,2 | +484,5 | 118,5 |
| в сопоставимых ценах | 2620,7 | 2681,5 | +60,8 | 102,3 |
| Среднесписочная численность  торговых работников - всего ,чел. | 27 | 28 | +1 | 103,7 |
| в т.ч. продавцов | 20 | 21 | +1 | 105,0 |
| Удельный вес продавцов в общей численности работников, % | 73,2 | 75,0 | +1,8 | ------- |
| Среднегодовая выработка на одного торгового работника, тыс. руб.:  в действующих ценах  в сопоставимых ценах | 97,06  97,06 | 110,90  95,77 | +13,84  -1,29 | 114,2  98,7 |
| Среднегодовая выработка на  одного продавца, тыс. руб.  в действующих ценах  в сопоставимых ценах | 131,04  131,04 | 147,87  127,69 | +16,83  -3,35 | 112,9  97,5 |
| Прирост товарооборота в  действующих ценах за счет  роста производительности  труда, % | 71,8 | 73,3 | +1,5 | ------- |

Как видно из таблицы, среднегодовая выработка одного торгово­го работника в действующих ценах составила 110,9 тыс. руб. и по сравнению с 2000 годом возросла на 13,8 тыс. руб. или на 14,2%. За счет роста производительности труда получена сумма прироста това­рооборота в размере 354,9 тыс. руб. (+16,9 тыс. руб. х 21 чел.). В об­щей сумме прироста товарооборота в действующих ценах за 2001 год это составило 73,3%.

На изменение суммы розничного товарооборота в 2001 году ока­зало влияние и увеличение численности продавцов на одного человека или на 5,0% по сравнению с 2000 годом. За счет роста численности продавцов получена дополнительная сумма розничного товарооборота в размере 131,0 тыс. руб. (+1 чел. Х 131,0 тыс. руб.) или 26,7% общей суммы прироста товарооборота.

### Выводы

Правильная организация коммерческой деятельности на торговом предприятии предполагает выявление задач по управлению торгово-оперативными процессами, трудовыми ресурсами, определение на основе этих задач функций и составляющих их операций, структуры управления.

Для всех фирм - больших и малых, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг управление людьми имеет важное значение. Без людей нет организации. Поэтому несомненно, что организация управления трудовыми ресурсами является одним из важнейших факторов в коммерческой деятельности предприятия.

Показатели труда в коммерческом предприятии представляют интерес с точки зрения их влияния на финансовые средства предприятия. Так, например, правильный расчет и учет показателей оплаты труда позволяет правильно и эффективно организовать распределение денежных средств предприятия, что в свою очередь позволяет организовывать бесперебойную работу различных структур и всего предприятия в целом.

В целом же для эффективного осуществления хозяйственной деятельности коммерческого предприятия, в частности в сфере оплаты труда работников, необходимо совмещать теоретические аспекты данного вида деятельности, методологические основы расчетов с практическими приемами и навыками осуществления предпринимательской деятельности.

Помимо этого хотелось бы отметить необходимость развития применения новых прогрессивных методов в изучении показателей оплаты труда в предприятиях. Для чего используются электронно-вычислительная техника, новые методики расчета. Развитие этих направлений предопределяется фондом технической оснащенности предприятия, применением и использованием в практической деятельности научных подходов к изучению, анализу и прогнозированию положения и состояния своего предприятия.

### Литература:

1. Ефимова М.Р., Рябцев В.М. Общая теория статистики: Учебник. - М.: Финансы и статистика, 1991. - 304 с.
2. Булатова З.Г., Юдина Л.Н. Технико-экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий бытового обслуживания. Издание 2-е, переработанное и дополненное. М.: Легпромбытиздат, 1991.
3. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит в условиях рынка. – М.: Перспектива, 1992.
4. Кравченко Л.М. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: Учебник для вузов. – Мн.: Выш. шк., 1995.
5. Кравченко Л.М. Анализ хозяйственной деятельности предприятий общественного питания: Учебно-практическое пособие. – Мн.: «Финансы, учет, аудит», 1998.
6. Ковалев В.В., Патров В.В. Как читать баланс. – М.: Финансы и статистика, 1998.
7. Любушин М.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999.
8. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия АПК: Учебное пособие. – Мн.: ИП «Экоперспектива», 1999.
9. Торговое дело: экономика, маркетинг, организация. Учебник под редакцией Л.А. Брагина, Т.П. Данько. М., Инфра, 2001. 560 с.
10. Шишкин А.К., Микрюков В.А., Дышкант И.Д. Учет, анализ, аудит на предприятии: Учебное пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996.
11. Шеремет А.Д. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия (вопросы методологии). – М.: Экономика,1974.

1. Торговое дело: экономика, маркетинг, организация. Учебник под редакцией Л.А. Брагина, Т.П. Данько. М., Инфра, 2001. [↑](#footnote-ref-1)
2. «Инструкция по заполнению организациями сведений о численности работников и использовании рабочего в формах федерального государственного статистического наблюдения» Нормативные акты для бухгалтера № 1 от 05.01 \_99: с. 60 — 61. [↑](#footnote-ref-2)
3. Инструкция по заполнению организаци­ями сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения, ут­вержденной постановлением Госкомстата РФ от 07. г 2.93 № 121 — Норматив­ные акты для бухгалтера № 1 от 05,01.99, с. 62. [↑](#footnote-ref-3)
4. Торговое дело: экономика, маркетинг, организация. Учебник под редакцией Л.А. Брагина, Т.П. Данько. М., Инфра, 2001. [↑](#footnote-ref-4)