Оглавление

Введение

Глава 1 Теоретические основы организации и оплаты труда на предприятии

* 1. Определение заработной платы, ее эволюция
  2. Производительность труда
  3. Заработная плата как основной мотив производительной деятельности
  4. Основы планирования заработной платы
  5. Формы и системы оплаты труда

Глава 2 Анализ показателей заработной платы ООО «Магистр-Мастер»

2.1 Краткая характеристика ООО «Магистр-Мастер»

2.2 Оценка использования фонда заработной платы

2.3 Анализ темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Труд, независимо от той или иной общественной формы, требует определенной его организации в рамках каждого объединения работников, кооперированных для выполнения какой-либо конкретной работы.

Всем общественно-экономическим формациям присущи свои специфические формы и методы общественной организации труда. Однако каждый тип общественной организации труда связан с целым рядом общих моментов, которые присущи всем формациям.

Вложение средств в трудовые ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а иногда лишь она, является причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место.

Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника должна быть пропорциональна достигнутым конечным результатам. Планирование заработной платы должно обеспечить:

* рост объема производимой продукции, повышение эффективности производства и его конкурентоспособности;
* повышение материального благосостояния трудящихся.

Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и средней заработной платы как всех работников предприятия, так и по категориям работающих.

В состав фонда включается основная и дополнительная заработная плата. К основной относятся оплата труда за выполненные работы. Она включает сдельную заработную плату, тарифный фонд заработной платы, премии. К дополнительной заработной плате относятся такие выплаты работникам предприятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством. В плановый фонд заработной платы не включаются доплаты за отклонения от нормальных условий труда.

Предметом данной курсовой работы является анализ использования фонда заработной платы.

Объектом изучения является организация система оплаты труда на примере ООО «МАГИСТР МАСТЕР».

Цель работы заключается в проведении анализа использования фонда заработной платы на примере ООО «МАГИСТР МАСТЕР».

Для реализации поставленной цели необходимо решение следующих задач:

– провести теоретический обзор экономических терминов по вопросам структуры доходов работников предприятий, основным принципам организации оплаты труда, а также видам и системам оплаты труда;

– провести анализ формирования доходов работников предприятия;

– рассмотреть анализ изменения фонда заработной платы по категориям персонала, и анализ средней заработной платы;

– провести анализ соотношения темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы;

Глава 1 Теоретические основы организации и оплаты труда на предприятии

1.1 Определение заработной платы, ее эволюция

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают. Что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Однако, наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь доказывается только источник заработной платы, к тому не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. Далее, не учитываются изменения в отношениях собственности. Разгосударствление и приватизации.

И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного общественного труда. Национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

С учетом вышеуказанного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Заработная плата как цена труда Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Рикардо, исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом «убывающего плодородия почв» и законом народонаселения. На основе первого закона Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата. На основе второго закона он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы. В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

1.2 Производительность труда

Общеизвестно, что спрос на труд - или на любой другой ресурс - зависит от его производительности. В целом, чем выше производительность труда, тем выше спрос на него. При этом при данном совокупном предложении труда чем выше спрос, тем больше средний уровень реальной заработной платы. Спрос на труд выше, если он высокопродуктивен. Чем объясняется его высокопродуктивность? Причин этому несколько [13, c.96].

1. Капитал. Труд рабочих используется в сочетании с огромным количеством основного капитала.

2. Природные ресурсы.

3. Технология.

1. Качество труда. Лучшая физическая подготовка, инициативность, квалификация рабочих и служащих, здоровье, решительность, образование и подготовка, а также отношение к труду. Это определяет, что даже при одинаковом количестве и качестве природных ресурсов и капитала американские рабочие должны работать более эффективно, чем многие их зарубежные коллеги.
2. Другие факторы. Не менее важными, хотя и менее ощутимыми факторами обеспечения высокой производительности труда американских рабочих являются:

а) эффективность и гибкость американской системы управления;

б) деловой, социальный и политический климат, стимулирующий производство и производительность;

в) огромный размер внутреннего рынка, обеспечивающего фирмам возможность реализации продукции массового производства. Производительность труда в значительной степени зависит не только от качества самого труда, но и от других моментов, а именно от материально-технического обеспечения рабочих мести качества и количества имущественных ресурсов, находящихся в распоряжении рабочих.

1.3 Заработная плата как основной мотив производительной деятельности

Сложившаяся за долгие годы система управления экономикой привела к возникновению феномена отчуждения трудящихся от средств производства. Выражается это в том, что доходы трудовых коллективов и отдельных работников практически не зависели и не зависят от эффективности использования ресурсов. В силу этого трудящиеся относятся к ним не по-хозяйски. В этих условиях как никогда остро стоит вопрос, на который экономическая наука и практика не дали до сих пор ответа: каким образом заинтересовать людей, побудить их работать эффективно, экономить живой и овеществленный труд, своевременно и качественно выполнять свои задачи [18, c.69].

Необходимо заострить внимание на относительно тесную взаимозависимость в длительном периоде между реальной почасовой заработной платой и выпуском продукции. Учитывая, что реальный доход и фактический объем производства - это два способа видения одного и того же, то неудивительно, что реальный доход (общий заработок) на одного рабочего может расти приблизительно такими же темпами, что и объем производства на одного рабочего. Выпуск большего фактического объема производства в час означает распределение большего реального дохода на каждый отработанный час. Самый простой случай - это классический пример с Робинзоном Крузо на необитаемом острове. Количество кокосовых орехов, которое он может собрать, или рыбы, которую он может поймать за час, и есть его реальная заработная плата.

1.4 Основы планирования заработной платы

Заработная плата - совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работниками за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Поскольку источником выплаты заработной платы является национальный доход, то величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника должна быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов. Планирование заработной платы должно обеспечить [2, c.125]:

1. рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности;
2. повышение материального благосостояния трудящихся.

Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и средней заработной платы как всех работников предприятия, так и по категориям работающих.

Исходные данные для планирования фонда заработной платы:

1. производственная программа в натуральном и стоимостном выражении и ее трудоемкость;
2. состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;
3. действующая тарифная система;
4. применяемые формы и системы оплаты труда;
5. нормы и зоны обслуживания, а также законодательные акты по труду, регулирующие заработную плату (род выплат и доплат, учитываемых при оплате труда).

В состав фонда включается основная и дополнительная заработная плата. К основной относится оплата труда за выполненные работы. Она включает сдельную заработную плату, тарифный фонд заработной платы, премии.

К дополнительной заработной плате относятся такие выплаты работникам предприятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством (доплаты за работу в ночное время, бригадирам, за сокращенный рабочий день подросткам и кормящим матерям, оплата очередных и дополнительных отпусков, выполнение государственных обязанностей, оплату за обучение учеников).

В плановый фонд заработной платы не включаются доплаты за отклонения от нормальных условий труда (плата за сверхурочные работы, простои, брак и т.п.).

В действующей практике используются разнообразные методы формирования фонда оплаты труда как в целом по предприятию, так и по структурным подразделениям. Следует отметить, что наилучшим образом эту задачу может решать нормативный метод формирования фонда оплаты труда. Именно данный метод использует большинство компаний в странах с развитой рыночной экономикой. Однако он может быть действенным лишь при наличии следующих условий: во-первых, нормативы должны быть стабильные, долговременные, изменяться лишь в случае влияния на объем производства факторов, не связанных с трудовыми условиями коллектива. Во-вторых, нормативы формирования фонда оплаты труда должны быть не индивидуальные, а групповые [2, c.128].

Механизм регулирования расходов на оплату содержит следующие элементы:

1. порядок определения нормируемой величины расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции;
2. порядок налогообложения расходов на оплату труда, превышающих нормативную величину.

1.5 Формы и системы оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труда при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, какая форма труда используется на предприятии , зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно- постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники [15, c.67].

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов

При разработке Единой тарифной сетки за основу приняты следующие принципы ее построения:

1. определение исходной базы на уровне не ниже минимальной заработной платы, нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающим материальную заинтересованность работников в труде высокой квалификации.
2. тарифная сетка базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников и их образовательного уровня.
3. условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные параметры результатов труда должны учитываться посредством других элементов заработной платы, оп отношению к которым тарифная ставка как оплата нормы труда является основой формирования всего заработка.
4. группировка профессий рабочих и служащих по признаку общности выполняемых работ. Категория рабочих с позиции общности функций представлена в ЕТС одной группой
5. в категории служащих производственных и непроизводственных отраслей выделены блок должностей, сгруппированных по принципу межотраслевого единства: технические исполнители, специалисты, руководители.
6. тарификация профессий рабочих и служащих, т.е. отнесение их к разрядам по оплате, производится по признаку сложности выполненных работ.

Тарифные сетки имеют следующие характеристики: диапазон тарифной сетки, количество разрядов, абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

При определении заработной платы работников, расположенных в некоторых районах с тяжелыми природно-климатическими условиями, применяются районные коэффициенты. В соответствии с которыми заработная плата повышается. Так в нашем регионе действует Уральский районный коэффициент равный 1,15.

Работы с вредными условиями предполагают увеличение зарплаты на 24%, условия стесненности - 15% , в связи с удаленностью объекта от города начисляются 15% колесные и уральский коэффициент - 15%. Так получается зарплата в нормальном рабочем режиме. Но еще существуют доплаты за сверхурочные, ночные часы, выходные дни. При расчете оплаты ночных первые 2 часа оплачиваются на 20% от тарифа за час, последующие на 40% от тарифа за час. Доплата за работу в выходные дин рассчитывается как зарплата в нормальном рабочем режиме и все складывается. Так получается зарплата с особыми условиями труда, отсюда получаются повышенные тарифные ставки для работ с особыми условиями труда.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно ил по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельными системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы). [11, c.45]

Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труда рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

Повременная оплата труда может быть простой и повременно-премиальной.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на при вида: почасовую, поденную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (Ставок) числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой. Таким образом, на предприятии оплачивается труда инженерно-технических работников и служащих.

Сдельная оплата труда. При этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах [11, c.50].

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: крановщики, наладчики оборудования, стропальщики, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы.

Обязательным условием аккордной оплаты было наличие норм на выполнение работы.

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

Широкое распространение нашла сдельная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Коллективно-сдельная система оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Оплата труда рабочих при коллективной сдельной системе может производиться либо с применением индивидуальных сдельных расценок., либо на основе расценок, установленных для бригады в целом, т.е. коллективных расценок.

Индивидуальную сдельную расценку целесообразно устанавливать в том случае, если труда рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен. В этом случае заработная плата каждого рабочего определяется исходя из расценки на выполняемую им работу и количества выпущенной с конвейера годной продукции.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются:

1. условия труда;
2. права и обязанности;
3. режим работы и уровень оплаты труда;
4. конкретное задание;
5. последствия в случае досрочного расторжения договора.

Путем заключения трудового договора (контракта) трудящиеся осуществляют не только свое право на труд в соответствии со ст. 37 Конституции РФ, но и выбор профессии, занятий, а также выбор места работы. Все работники в Российской федерации реализуют право на труд путем добровольного заключения трудового договора. Трудовой договор в то же время является и юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и. обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности.

Глава 2 Анализ показателей заработной платы ООО «Магистр-Мастер»

2.1 Краткая характеристика ООО «Магистр-Мастер»

Заработная плата является основным источником доходов большинства трудящихся, поэтому она в значительной мере обуславливает уровень их благосостояния. Заработная плата заинтересовывает работников в повышении эффективности производства, развивает социальную и творческую активность человеческого фактора и в конечном итоге влияет на темпы и масштабы социально-экономического развития страны. Для того чтобы перечисленные функции выполнялись заработной платой в полной мере, ее организация должна постоянно совершенствоваться.

Объектом изучения является организация системы бухгалтерского учета, аудита и анализа оплаты труда на примере ООО «Магистр - Мастер».

Полное фирменное наименование на русском языке: общество с ограниченной ответственностью «Магистр - Мастер», сокращенное наименование ООО «Магистр - Мастер».

Учредителями ООО «Магистр - Мастер» являются физические лица – граждане РФ.

ООО «Магистр - Мастер» имеет круглую печать, содержащую ее полное наименование, кроме того, оно имеет штампы и бланки со своим наименованием, эмблему и зарегистрированный товарный знак.

ООО «Магистр - Мастер» создавалось в целях:

- получения прибыли

- участия в ускоренном формировании товарного рынка;

- удовлетворения общественных потребностей в его продукции, работах, товарах и услугах.

ООО «Магистр - Мастер» является клиентом АКБ «Губернский» г. Екатеринбурга.

Основными заказчиками являются как частные лица, так и предприятия (организации).



Рис. 1 Организационная структура предприятия и бухгалтерии

Организационная структура ООО «Магистр - Мастер» составлена согласно штатному расписанию

Таблица 1

Штатное расписание сотрудников предприятия на 01.01.2008

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Кол-во штатных единиц | Должностной  оклад, руб. | Месячный фонд з/пл. | Примечание |
| Ген. директор | 1 | 25000,00 | 25000,00 | Поясной |
| Зам. ген. директора | 1 | 22250,00 | 22250,00 | коэффициент не |
| Главный бухгалтер | 3 | 19000,00 | 19000,00 | начисляется |
| Бухгалтер | 3 | 15000,00 | 15000,00 |  |
| Начальник отдела продаж | 1 | 15000,00 | 15000,00 |  |
| Зам. начальника отдела продаж | 1 | 11500,00 | 11500,00 |  |
| Начальник отдела снабжения | 1 | 15000,00 | 15000,00 |  |
| Зам. начальника отдела снабжения | 1 | 11500,00 | 11500,00 |  |
| Бухгалтер-кассир | 5 | 9000,00 | 45000,00 |  |
| Офис-менеджер | 2 | 9000,00 | 18000,00 |  |
| Менеджер | 7 | 9000,00 | 63000,00 |  |
| Торговый представитель | 8 | 7500,00 | 60000,00 |  |
| Работники отдела снабжения | 7 | 9000,00 | 63000,00 |  |
| Продавец-консультант | 20 | 9000,00 | 180000,00 |  |
| Кладовщик | 8 | 7000,00 | 56000,00 |  |
| Грузчик | 8 | 4000,00 | 32000,00 |  |
| Уборщица | 10 | 4000,00 | 40000,00 |  |
| Итого: | 87 | 201750,00 | 751250,00 |  |

Организация оплаты труда базируется на трех традиционных основных составных элементах:

1) нормировании труда;

2) тарифном нормировании заработанной платы:

3) формах и системах заработной платы.

Нормирование труда, как известно, позволяет установить всесторонне обоснованные нормы его затрат. Такие нормы активно способствуют как государственному, так и не государственному регулированию заработной платы. Их применяют для измерения результатов труда. Они служат основой для его оплаты и материального поощрения трудящихся в зависимости от вклада работников в общие результаты коллективного труда. Выполнение нормами перечисленных функций позволяет обоснованно устанавливать размеры оплаты труда. Важную роль нормирование труда играет также в обеспечении правильных пропорций между ростом заработной платы и повышением производительности труда. Таким образом, нормы труда выполняют социально-экономическую функцию практической реализации основных положений законов распределения по труду, планомерного увеличения заработной платы и преимущественного роста производительности труда по сравнению с повышением средней его оплаты. Это и определяет тесную и пока еще неразрывную взаимосвязь и взаимообусловленность оплаты и нормирования труда, образующих особую систему стимулирования роста производительности труда и эффективности производства.

Анализ состава дохода работников приводится в динамике, а в отчетном году - по сравнению с плановой сметой (табл. 2).

Таблица 2

Структура формирования доходов работников предприятия, руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Фактически | | | | Плановая | | Отклонения отчетного года | | | |
| Состав средств на потребление | 2005 г. | | 2004 г. | | смета 2005 года | | от предыдущего года | | от плановой сметы | |
|  | сумма | % | сумма | % | Сумма | % | сумма | % | сумма | % |
| Фонд заработной платы работников предприятия | 901496,20 | 60,14 | 697472,00 | 55,34 | 890803,60 | 61,23 | 204024,20 | 129,25 | 10692,60 | 101,20 |
| Выплаты социального характера | 10849,63 | 0,72 | 5118,00 | 0,41 | 10049,00 | 0,69 | 5731,63 | 211,99 | 800,63 | 107,97 |
| Расходы, не относимые к фонду заработной платы к выплатам социального характера | 586699,40 | 39,14 | 557848,00 | 44,26 | 554036,30 | 38,08 | 28851,00 | 105,17 | 32663,00 | 105,90 |
| Итого доход работников предприятия | 1499045,00 | 100 | 1260438,00 | 100 | 1454888,90 | 100 | 238606,00 | 118,93 | 44156,30 | 103,04 |

2.2 Оценка использования фонда заработной платы

Резервы лучшего использования фонда заработной платы можно сгруппировать в следующих направлениях:

- ликвидация излишней численности персонала, особенно в части персонала, формирующего постоянные затраты в себестоимости продукции;

- ликвидация непроизводительных выплат по зарплате;

- снижение необоснованного увеличения расценок;

- ликвидация оплаты различных ненормальностей в работе предприятия;

- снижение трудоемкости продукции;

- изменение структуры продукции в сторону менее зарплатоемкой;

- введение обоснованной системы вознаграждений;

- выбор обоснованной и эффективной оплаты труда;

- улучшение соотношения в темпах роста производительности труда и заработной платы.

Обобщающими показателями эффективности использования заработной платы являются:

, (1)



Обратный показатель - отдача продукции на каждый рубль затраченной заработной платы:

, (2)



Эффективность использования заработной платы:

, (3)



Результативность использования ресурсов производства:

= (4)



заработный плата труд производительность

В завершение делается сводный подсчет резервов эффективного использования заработной платы (см. табл. 3).

Таблица 3

Анализ эффективности использования заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2006г. | 2007г. | | Отклонение | | |
| План | Факт | План 2007г. к отчету 2006г. | Отчет 2007 г. к отчету 2006г. | Отчет 2007г. к плану 2007г. |
| Зарплатоемкость продукции | 0,044 | 0,052 | 0,041 | 1,182 | 0,932 | 0,788 |
| Отдача продукции на рубль зарплаты | 22,55 | 19,22 | 24,27 | 0,852 | 1,076 | 1,263 |
| Чистая прибыль на рубль зарплаты | 0,91 | 0,71 | 0,72 | 0,780 | 0,791 | 1,014 |
| Производительность ресурсов | 0,016 | 0,031 | 0,027 | 19,37 | 1,687 | 0,871 |

Таким образом из таблицы видно, что зарплатоемкость продукции в 2007 г. снизилась по сравнению с предыдущим годом на 6,8% (100%–0,041/0,044\*100%) или на 0,003 единицы. В то время как отдача продукции на каждый рубль затраченной зарплаты наоборот увеличилась по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 7,63%. Это объясняется ростом выручки от реализации работ и услуг в 2007 г. на 39,1% (см. табл.5). Однако эффективность использования заработной платы в 2007 г. значительно ниже, чем в 2006 г. на 20,88% (100%–0,72/0,91\*100%), это обусловлено недостаточной результативностью использования ресурсов производства. Так фактическая производительность ресурсов в 2007 г. ниже запланированной на 12,9% (100%-0,027/0,031\*100%).

Темпы роста товарооборота по сравнению с планом и в динамике значительно опережают темпы увеличения суммы расходов на оплату труда. В результате уровень расходов на оплату труда по сравнению с планом и в динамике соответственно увеличился на 1,089 и 0,04% ((901496 – 890803) / 218784000\*100%) к обороту. Сумма относительной экономии фонда заработной платы составила по сравнению с планом 238255,78 руб. (21878400\*1,089:100) с прошлым годом – 282887,71 руб. (21878400\*1,293:100).

Сумму относительной экономии или перерасхода средств на оплату труда можно также определить путем вычитания из фактической суммы расходов плановой суммы, скорректированной на процент выполнения плана товарооборота. Относительная экономия средств на оплату труда по ООО «МАГИСТР МАСТЕР» составила 238255,78 руб. (901496 – (890803 \* 127,8 / 100).

План товарооборота перевыполнен на 1,278% (21878,4/17120), в том числе в связи со снижением численности работников на 6,45% (100%–87/93\*100%), за счет повышения производительности труда работников на 36,6% (251475/184086\*100%–100%), а 11,8% (4,6%/39,1\*100%) прироста объема товарооборота в динамике обеспечено за счет роста производительности труда.

Важная роль в повышении эффективности использования заработной платы отводится внедрению в практику достижений научно–технического прогресса. Так, при работе продавцов на электронных весах, указывающих цену товара вместе с его массой, эффективность труда возрастает в 2,0-2,8 раза. Кроме того, улучшается работа узлов расчета и экономится время покупателей. Особенно значительный эффект дает применение тары-оборудования. По подсчетам экспертов, внедрение оборудования в продовольственной торговле сокращает численность продавцов, контролеров примерно на 25%. Внедрение в торговлю новейших машин и оборудования должно нацеливать не на механизацию отдельных процессов, а на комплексную их механизацию и автоматизацию.

В результате внедрения системы электронного учета продукции, товаров численность работников в ООО «МАГИСТР МАСТЕР» сократилась на 3 человека, что составляет 3,2% к плановой (3:93\*100) и 3,4% (3:87\*100) – к фактической численности работников прошлого года. За счет этого фактора уровень производительности труда работников возрос:

- по сравнению с планом 2007 г.: (3,2 : (100 - 3,2)) \* 100 = + 3,3%;

- по сравнению с прошлым годом: (3,4 : (100 – 3,4)) \* 100 = + 3,5%.

Внедрение в практику работы ООО «МАГИСТР МАСТЕР» научной организации труда, а именно реструктуризация аппарата управления предприятием, т.е. сокращение количества заместителей, позволит высвободить 4 человека, что составляет 4,3% (4/93\*100) к плановой численности работников и 4,6% (4/87\*100) к их численности за прошлый год. Производительность работников за счет этого возрастет:

- по сравнению с планом: (4,3 : (100-4,3)) \* 100 = + 4,5%;

- по сравнению с прошлым годом: (4,6: (100 - 4,6)) \* 100 = + 4,8%.

В связи с неравномерностью покупательского потока потери рабочего времени у продавцов, кассиров и других оперативно-торговых работников составляют 50% и более. Причем поток покупателей неравномерен не только в течении дня, но и в течение недели. Поэтому необходимо шире применять режим неполного рабочего дня, У лиц, перешедших на режим с неполным рабочим днем, наблюдается более высокая среднечасовая производительность труда по сравнению с работниками занятыми полный рабочий день. Это, объясняется с одной стороны, тем, что нагрузка на одного торгово-оперативного работника в часы пик выше, чем в обычные часы торговли.

С другой стороны, работники с неполным рабочим днем заканчивают выполнение своих обязанностей еще до того, как достигнут такого состояния усталости, когда в конце рабочего дня значительно снижается производительность их труда. В отчетном году в ООО «МАГИСТР МАСТЕР» уже было использование совмещение профессий, так использовался труд трех человек (1 на 50% ставки; 1 на 30 % ставки; 1 на 20% ставки). В результате чего численность работников относительно сократилась на 1 человека или на 1,08% к плану и к прошлому году (1:93\*100). За счет указанного фактора производительность труда работников возросла по сравнению с планом и в динамике: (1,1 : (100 - 1,1)) \* 100 = +1,1%.

Большое влияние на производительность труда оказывает улучшение условий работы. Исследования показывают, что производительность труда повышается при установке усовершенствованной вентиляции на 5-10%, правильном освещении помещений - на 5-15% и т.п.

Для обобщения факторов влияющих на выработку работников ООО «МАГИСТР МАСТЕР» составлена таблица 4.

Беря за основу эти данные можно разработать план мероприятий по определению резервов повышения производительности труда имеющий прогнозный характер.

Таблица 4

Обобщение данных анализа влияния факторов на уровень производительности труда в ООО «МАГИСТР МАСТЕР», в %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Изменения по сравнению | |
| с планом | с данными прошлого года |
| 1. Общее отклонение по уровню производительности труда работников | + 36,6 | + 4,6 |
| 2.Повлияли факторы на производительность работников: |  |  |
| а) увеличение цен на товары | - 1,08 | - 0,32 |
| б) внедрение электронного учета товаров | + 3,3 | + 3,5 |
| в) реструктуризация аппарата управления | + 4,5 | + 4,8 |
| г) привлечение на работу лиц на неполный рабочий день | + 1,1 | + 1,1 |
| д) эффективность использования рабочего времени и другие факторы (строка 1- строки 2а, 2б, 2в, 2г) | + 44,42 | + 13,68 |

Из данных таблицы 4, следует что если бы не было отрицательного влияния ряда факторов на уровень производительности труда работников, то годовая производительность труда могла бы возрасти по сравнению с планом на 1,08% (см. табл.5) или на 1988 руб. (184100руб.\*1,08:100) и в динамике на 0,39%, что составляет 659,23 руб. (169110руб.\*0,39:100).

Одним из первых пунктов плана мероприятий по определению резервов повышения производительности труда, имеющим прогнозный характер для ООО «МАГИСТР МАСТЕР» в планируемом 2006 году начиная с июня месяца, может быть привлечение на неполный рабочий день в часы «пик» (на 0,5 ставки) 4 человек. В результате относительное высвобождение составит 2 человека, или 2,3% к фактической численности работников (2:87\*100%).

За счет этого производительность их труда возрастет на 2,4% или на 3521руб. (251475руб.\*2,4%:100%:12\*7).

Вторым пунктом плана для ООО «МАГИСТР МАСТЕР» может быть целесообразность установления в течение 2006г. 6 электронных весов с указанием стоимости покупки, что позволит относительно высвободить 6 человек работников, или соответственно их сократить на 6,9% (6:87\*100). Производительность труда возрастет за счет внедрения электронных весов на 7,4% или на 6204 руб. (251475руб.\*7,4%:100%:12\*4).

И, наконец, третий пункт плана может быть определен за счет совмещения профессий, должностей и функций в ООО «МАГИСТР МАСТЕР» начиная с июля 2006 г., что способствует относительному высвобождению 8 человек, что составляет 9,2% (8:87\*100) к фактической численности работников.

В результате производительность их труда возрастет на 10,1% или на 12701руб. (251475руб.\*10,1%:100%:12\*6).

Результаты расчетов приведены в таблице 5.

Таблица 5

План мероприятий по определению резервов повышения производительности труда работников по ООО «МАГИСТР МАСТЕР»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Рост производительности труда работников | | Срок выполнения мероприятий |
| сумма, руб. | В % к факт. уровню |
| 1. | Привлечение на работу лиц на не полный рабочий день | 3521 | 2,4 | с июня 2007г. |
| 2. | Совмещение профессий, должностей и функций | 12701 | 10,1 | с июля 2007г. |
| 3. | Установка электронных весов с указанием стоимости покупки | 6204 | 7,4 | в течении августа 2007г. |
| ИТОГО | | 22426 | 19,9 |  |

Таким образом, в 2006 году ООО «МАГИСТР МАСТЕР» за счет разработанного плана мероприятий представленного в таблице 8 можно повысить производительность труда работников на 22426 руб. (12701+6204+3521) или на 19,9% (2,4+10,1+7,4). Относительное высвобождение численности работников составит 16,6% (19,9:(100+19,9)\*100), или 14 человек (87\*16,6:100).

За счет этого объем товарооборота ООО «МАГИСТР МАСТЕР» возрастет на 3521000 руб. (251475\*14).

Следовательно, сумма расходов на оплату труда находится в прямой зависимости от изменения объема товарооборота и средней заработной платы и в обратной - от изменения выработки на 1 работника. Их влияние можно изучить приемом цепных подстановок, предварительно составив таблицу 6.

Таблица 6

Расчет фонда оплаты труда по ООО «МАГИСТР МАСТЕР»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | I расчет | II расчет | III расчет | IV расчет |
| 1.Розничный товарооборот, тыс. руб. | План  17120 | Фактически  21878,4 | Фактически  21878,4 | Фактически  21878,4 |
| 2.Среднегодовая выработка на 1 работника, тыс. руб. | План  184,1 | План  184,1 | Фактически 251,5 | Фактически 251,5 |
| 3.Среднегодовая заработная плата, руб. | План  9578 | План  9578 | План  9578 | Фактически  10362 |
| 4.Фонд оплаты труда (ст.1:стр.2\*стр.3:1000), тыс. руб. | План  890,7 | Пересчитанный  1138,3 | Пересчитанный  833,2 | Фактически  901,4 |

На изменение суммы расходов на оплату труда повлияли следующие факторы:

* рост объема товарооборота 1138,3–890,7 = + 247,6 тыс.руб.;
* повышение производительности труда работников
* 833,2 –1138,3 = –305,1 тыс.руб.;
* рост среднегодовой заработной платы на 1 работника 901,4 – 833,2 = + 68,2 тыс. руб.

Итого 901,4 – 890,7 = + 10,7 тыс. руб.

От изменения выработки на 1 работника и среднегодовой заработной платы зависит сумма относительной экономии или перерасхода по фонду оплаты труда.

Рост производительности труда способствовал относительному сокращению расходов на оплату труда в сумме 305,1 тыс. руб., а повышение средней заработной платы привело к росту расходов на оплату труда в размере 68,2 тыс. руб., что в итоге дало 236,9 тыс. руб. относительной экономии (–305,1 + 68,2).

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

* прирост производительности труда работников по сравнению с планом 2007 г. составил 36,6% ((93\*2)/(100%+36,6%)\*100% – 100%), что позволило сократить численность сотрудников предприятия на 6 человек и сэкономить средства на оплату труда в сумме 57400 руб.;
* в следующем году ООО «МАГИСТР МАСТЕР» может повысить (за счет предложенного плана мероприятий) производительность труда на 16,6% и высвободить 14 работников, в этом случае рост производительности труда даст экономию расходов на оплату труда в сумме 145052,8 руб. (10360,92\*14) (табл.5), или 0,66% к обороту (145052,8/21878400\*100%).

2.3 Анализ темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы

Эффективность деятельности работников предприятия и его органов управления во многом зависит от того, что движет их поступками, интересами и какие мотивы определяют их трудовое поведение. Ведь добросовестное исполнение своих профессиональных обязанностей, готовность активно участвовать во всех решениях предприятия, идти на риск или вести себя самоотверженно во имя интересов дела формируют с одной стороны личность и имидж работника, а с другой стороны предопределяют успех и процветание фирмы.

Мотивация трудового поведения предполагает формирование внутренних морально–нравственных установок личности, а также определенной направленности действий и усилий работника. Можно выделить следующие основные мотивы, побуждающие работника к трудовой деятельности:

* необходимость воспроизводства своих физических затрат энергии и поддержания минимального жизненного уровня;
* увлеченность человека своим делом, профессией вне зависимости от материального вознаграждения;
* чувство долга перед обществом, близкими ему людьми, перед самим собой;
* сознание важности и нужности работы, которую человек делает;
* стремление достичь максимально возможных материальных благ.

Учитывая сложности происходящих экономических изменений в стране, которые существенным образом сказываются на мотивах поведения большинства людей, можно с большей достоверностью утверждать, что жизненная необходимость поддержания и воспроизводства физических затрат для многих стала первостепенной и основной. Этот мотив важно учитывать, когда создание предприятия или его развитие связано с привлечением новых специалистов.

Психологический аспект этого состоит в том, что в зависимости от социального положения того или иного человека можно ожидать различных результатов его деятельности. Дело в том, что осознанная потребность проявить себя с лучшей стороны, зарекомендовать себя активным и творческим работником, в большей степени характерна для специалистов интеллектуального труда. Они в меньшей степени подвержены меркантильному расчету, когда у них есть дело, работа и интерес более высокого уровня, чем назначенная заработная плата на начальном этапе их деятельности.

С течением определенного времени притязания этих работников на увеличение своих доходов при выполнении ими одной и той же работы возрастают в существенно большей мере против тех, кто более трезво дает себе самооценку. Это, прежде всего работники среднего уровня квалификации (продавцы, служащие, а также те, кто мало или вообще не работал но своей специальности).

Нарастающая безработица повышает значимость указанного мотива, так как проблемы занятости во многом определяют поведение тех, кого нанимают на работу и тех, кто их нанимает.

Увлеченный человек может сделать очень многое, невзирая на материальную сторону вопроса, безгранична. Причины такого поведения следующие:

* желание быть в центре внимания коллектива сотрудников;
* потребность показывать свою эрудицию;
* компетентность;
* отсутствие других интересов, кроме работы;
* наличие не занятого ни чем свободного времени;
* ощущение внутреннего удовлетворения и потребности самоутверждения и самосовершенствования и т.п.

В тоже время увлеченность и самоотверженность в профессиональном деле во многом зависит от целого ряда факторов внешнего порядка:

* структуры и организации управления предприятием;
* методов управления коллективом;
* степени влияния работника на результаты деятельности коллектива в целом и на возможность принятия решений.

Чувство долга работника означает принадлежность его к обществу, стране, которой он предан, осознанное состояние необходимости "служения" (в хорошем смысле этого слова) государству и народу. Как частный случай, это преданность интересам тех людей, которые дороги человеку и которые его окружают. Реализованное чувство долга в работе, делах отражает нравственную сторону личности человека, сформированную воспитанием и системой морально-этических установок самой личности.

Важность и нужность работы осмысливается работником как с позиций отношения общества к этой работе, так и в зависимости от его восприятия к содержательности и значимости его усилий в решении каких-либо задач перед обществом. Следует иметь ввиду, что такое качество личности, как чувство ответственности и долга, может быть положительным, когда в сложных ситуациях работы предприятия возникает потребность без дополнительных стимулов (прежде всего материальных) выполнить трудоемкую, что подчас очевидно для всех, неблагодарную работу. В тоже время необходимо помнить, что таким людям свойственна "прямолинейность", недостаточная гибкость в отношении с людьми и возникающая в результате этого обостренность внутренних отношений в коллективе, т.е. такой фактор мотивации трудового поведения работника определенным образом предопределяет психологический климат в коллективе.

Материальный фактор в деятельности человека всегда был и остается основным стимулом его трудовой активности. Но он действует в определенных заведомо обозначенных границах. Когда речь идет о понятии более высокого порядка, таких как честь, совесть, нравственность, достоинство, чувство долга, этот фактор не работает. Не всегда он может действовать и если затрагивает какие-либо интересы. Например, если напряженность в работе сказывается на здоровье, или же работа занимает очень много времени не оставляя совсем свободного времени, или вид трудовой деятельности вызывает психологический дискомфорт.

Какие бы мотивы не определяли поведение работника, они должны в той или иной мере способствовать росту удовлетворенности трудом. Если же этого не происходит то можно считать, что мотивация труда в данном коллективе сбалансирована, нерациональна и поэтому малоэффективна.

Роль и значимость управленческих кадров состоит в том, что, формируя коллектив работников и ставе им цели на выполнение производственных задач, необходимо в обязательном порядке учитывать мотивы, которые движут трудовым поведением сотрудников в той или иной ситуации. Без этого нельзя добиться успеха: ведь прогноз результатов любого начинания строится на оценке действий тех кадров, которые призваны решать стоящие перед предприятием задачи. Ошибочность в мотивах поведения и интересах работников неизбежно скажется на эффективности управления и результативности работы коллектива.

Однако если мотивы поведения работников определены производственной ситуацией, то оцениваются условия способствующие самореализации возможностей, как конкретного человека, так и всего коллектива в целом.

Поэтому мотивация труда связана определенным образом со средней заработной платой.

Анализ средней заработной платы является важным разделом общей программы анализа.

После того как установлено, какая доля отклонений в зарплате падает на изменение численности и на изменение средней зарплаты, возникает необходимость в анализе факторов, влияющих на среднюю заработную плату.

Основным показателем, характеризующим уровень оплаты труда работников, является их средняя зарплата. Данные об изменении средней заработной платы имеют важное значение для анализа соотношений между темпами роста производительности труда и зарплаты.

Средняя зарплата определяется исходя из фонда заработной платы работников списочного состава (включая фонд зарплаты совместителей) и суммы материального поощрения. Различают среднегодовую, среднемесячную, среднедневную и среднечасовую оплату труда.

, (5)



, (6)



, (7)



,(8)



В показателе среднечасовой заработной платы находит отражение фактическое время работы, в среднедневной отражается использование внутрисменного фонда рабочего времени (он меньше среднечасовой заработной платы на величину внутрисменных потерь времени). В показателях среднемесячной заработной платы отражается число дней неявок на работу и цело сменных простоев, т.е. использование календарного фонда времени. Уровень средней заработной платы изучается дифференцировано по каждой категории персонала.

Такой дифференцированный подход к анализу уровня оплаты труда дает материал для сравнения и выяснения причин необоснованных различий в заработках работников, занятых на разных по важности и условиям труда участках производства.

Для работников выполняется следующий расчет (табл.7).

Благодаря такому расчету можно установить, какое влияние на изменение средней заработной платы оказало:

- изменение количества отработанных часов;

- изменение среднечасовой заработной платы.

Таблица 7

Влияние факторов на среднюю заработную плату

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.изм. | План | Факт | Отклонение | | |
| Всего | в том числе за счет | |
| (гр.4-гр.З) | изменения времени | средне-дневной оплаты |
| Средняя зарплата одного работника | руб. | 9578,53 | 10362,03 | 783,5 | 2614,04 | –1830,54 |
| Количество часов, отработанных за год одним работником | чел./час | 1048 | 1334 | 286 |
| Среднечасовая зарплата | коп. | 914 | 777 | -137 |

Методом цепных подстановок можно выяснить, влияние основных факторов на среднечасовую заработную плату работника, расчет представлен в таблице 8.

Таблица 8

Влияние основных факторов на среднечасовую зарплату работника, руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1 расчет | 2 расчет | 3 расчет |
| 1. Количество часов отработанных работниками, час. | 1048 | 1334 | 1334 |
| 2. Среднечасовая заработная плата, руб. | 9,14 | 9,14 | 7,76 |
| 3. Средняя заработная плата одного работника, руб. | 9578,53 | 12192,76 | 10362,03 |

На основании выше изложенного и руководствуюсь данными таблицы 8 можно сделать следующие выводы:

* влияние изменения количества часов отработанных за год одним работником составило 12192,76 - 9578,53 = +2614,23 руб.;
* влияние среднечасовой заработной платы 10362,03–12192,76 = –1830,73 руб.;
* общее влияние равно 10362,03 – 9578,53 = 783,5 руб. или 2614,23 – 1830,73 = 783,5 руб.

Таким образом, в результате изменения количества часов отработанных за год одним работником на 286 единиц, средняя заработная плата этого работника увеличивается на 2614,23 руб. В результате уменьшения среднечасовой заработной платы на 1,37 руб. средняя заработная плата одного работника уменьшается на 1830,73 рубля.

В ходе проведения анализа темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы к обобщающим показателям следует отнести соотношение в темпах роста заработной платы и производительности труда. При положительной тенденции должно быть следующее соотношение:

ТР производительности труда > ТР средней заработной платы , (9)

Если темпы роста производительности труда отстают от роста средней заработной платы, то при прочих равных условиях прибыль сокращается. При расчете темпов роста для характеристики производительности труда берется среднегодовая выработка одного работника, для заработной платы - средняя заработная плата одного работника с учетом всех доплат.

Соотношение в темпах роста равно разности между приростом производительности и приростом средней заработной платы по сравнению с предыдущим или базовым годом.

Разность считается только тогда, когда соблюдается приведенное выше соотношение между производительностью и заработной платой.

Анализ производится по следующей схеме.

* определяется годовая производительность труда;
* производится расчет среднегодовой заработной платы по формуле;
* производится расчет соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда.

Более подробно схема анализа представлена по данным исследуемого предприятия ООО «МАГИСТР МАСТЕР» (см. табл.9).

Таблица 9

Анализ темпов роста производительности труда и среднегодовой зарплаты

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | 2006г. (отчет) | 2007г. | | План 2007 к отчету 2006г.  (гр.3: гр.2) | Отчет 2007г. | |
| План | Отчет | К отчету 2006г. (гр.4: гр.2) | К плану 2007г. (гр.4: гр.3) |
| 1.Товарооборот | тыс. руб. | 15727 | 17120 | 21878,4 | 1,089 | 1,391 | 1,278 |
| 2.Фонд заработной платы | тыс. руб. | 697,472 | 890,803 | 901,496 | 1,277 | 1,293 | 1,012 |
| 3. Численность работающих | чел. | 93 | 93 | 87 | 1 | 0,935 | 0,935 |
| 4. Годовая произ-водительность труда | руб. | 169197 | 184086 | 251475 | 1,089 | 1,487 | 1,366 |
| 5. Среднегодовая заработная плата | руб. | 7499 | 9578 | 10362 | 1,277 | 1,382 | 1,082 |
| 6.Затраты зарплаты на единицу товара | руб. | 0,0443 | 0,052 | 0,0412 | 1,173 | 0,93 | 0,792 |
| 7.Общие затраты средств на реализацию товара | тыс. руб | 2009,23 | 2135,82 | 2790,85 | 1,063 | 1,389 | 1,307 |

По плану предполагалось при росте производительности труда на 8,9 % повысить заработную плату на 27,7%.

Плановое соотношение равно: 1,089 : 1,277 = 0,853.

Фактически производительность труда возросла на 48,7%, а средняя заработная плата на 38,2%. Коэффициент опережения производительности труда равен 1,487 : 1,382 = 1,080. Следовательно, соотношение не занижено.

По плану намечалось увеличить затраты на единицу товара по сравнению с прошлым годом с 0,044 до 0,052, т.е. плановый коэффициент затрат зарплаты на реализацию товара равен 1,173 (1,277:1,089=1,173). Это значит, что затраты заработной платы должны были возрасти на 17,3%.

Фактически они не возросли, а наоборот, снизились. Коэффициент затрат на заработную плату составил 0,0412 : 0,0443 = 0,93 или 1,382 : 1,487 = 0,93 т.е. затраты снизились на 7 %.

В тоже время нарушение соотношения в росте производительности труда и заработной платы не привело к перерасходу по фонду заработной платы.

Если бы соотношение было в пределах планового, то предприятие израсходовало бы по фонду заработной платы не 901496 руб., а 21878,4\*0,052 = 137676 руб., т.е. перерасход мог бы составить 901496–137,676 = –236180 руб. При этом следует отметить, что ООО «МАГИСТР МАСТЕР» даже в сравнении с 2004 г. не допустило излишний расход заработной платы в размере 901496 -0,0443 \* 21878400 = – 67717,12 руб.

Нарушение соотношение между темпами роста производительности труда и заработной платы привело к увеличению затрат на реализацию продукции, т.е. к удорожанию себестоимости продукции. Только за счет обоснованных затрат предприятие не превысило уровень себестоимости:

по сравнению с планом 2007 г. на (-236,18:2790,859- (-236,18)\*100) = – 7,8%;

по сравнению с 2006 г. на (-67,717 : (2790,859 - (67,717)\*100)) = –2,37%.

Таким образом, выполнив план по росту производительности труда на 36,6% и одновременно завысив среднюю заработную плату на 8,2%, предприятие резко нарушило плановое соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы работающих, чем сэкономило 236180 руб. или на 7,8% снизило себестоимость продукции.

# Заключение

Одним из элементов производительных сил являются трудовые ресурсы общества. Они выражают отношение человека к природе и в тоже время наделены определенным общественным социально-экономическим содержанием и могут рассматриваться как самостоятельная категория, в которой производительные силы и производственные отношения взаимно проникают и взаимно обуславливают друг друга.

Распределение и использование трудовых ресурсов необходимо исследовать в достаточной связи с техническим прогрессом. В настоящее время нет республики, где бы проблемами трудовых ресурсов не занимались крупные научные коллективы.

Решающим фактором в развитии производства всегда и везде выступает труд человека. Труд, как всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой, представляет собой вечное и естественно условие человеческой жизни.

Анализ средней заработной платы является важным разделом общей программы анализа.

Таким образом, на основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

* в анализе дохода работников наибольшее внимание уделено структуре фонда заработной платы, а именно оплате за отработанное время, оплате за неотработанное время, поощрительным выплатам;
* из приведенных данных видно, что руководство ООО «МАГИСТР МАСТЕР» заинтересовано в повышение благосостояния своих работников.
* прирост производительности труда работников по сравнению с планом 2007 г. составил 36,6% ((93\*2)/(100%+36,6%)\*100% – 100%), что позволило сократить численность сотрудников предприятия на 6 человек и сэкономить средства на оплату труда в сумме 57400 руб.;
* в следующем году ООО «МАГИСТР МАСТЕР» может повысить (за счет предложенного плана мероприятий) производительность труда на 16,6% и высвободить 14 работников, в этом случае рост производительности труда даст экономию расходов на оплату труда в сумме 145052,8 руб. (10360,92\*14) (табл.5), или 0,66% к обороту (145052,8/21878400\*100%).

Таким образом, выполнив план по росту производительности труда на 36,6% и одновременно завысив среднюю заработную плату на 8,2%, предприятие резко нарушило плановое соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы работающих, чем сэкономило 236180 руб. или на 7,8% снизило себестоимость продукции.

Обязательным условием процесса труда является соединение работника, обладающего совокупностью физических и духовных способностей к труду - рабочей силой, со средствами производства. Следовательно, главной производительной силой общества являются трудовые ресурсы.

Интерес к этим проблемам не случаен. Он обусловлен тем, что в основе всех экономических процессов, совершающихся в обществе, лежит труд. Труд и рабочее время, которыми располагает общество, в конечном итоге являются регуляторами общественного производства.

Список использованной литературы

1. Бороненкова С.А. Управленческий анализ, – М.: Финансы и статистика, 2005.
2. Глушков И.Е. Бухгалтерский учет на современном предприятии, -М.: Крокус, 2006.
3. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие для студентов экон.спец.вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высш.шк.1989 – 208 с.
4. Кочкина Н.В. Количественная оценка содержательности труда – м.: Экономика, 1987 – 157 с.
5. Настольная книга бухгалтера. в 3 т. /Сост. В.М.Прудников/ Т.1 М.: - ИНФРА-М 2004.
6. Николаева Г.А., Блицау Л.П. Бухгалтерский учет, -М. Приор, 2000.
7. Пантелеев Н.А., Андиенко В.Ф. Эффективное использование трудовых ресурсов в промышленности. – К.: Тэхника, 1989 – 223 с.;
8. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учебное пособие. – Мн.: Новое знание, 2004 – 304 с.
9. Под ред. Волкова Р.Ф. Экономика предприятия, -М: Инфра-М, 1998.
10. Под ред. Камаева В.Д. Экономическая теория, -М: Владос, 1998.
11. Поляков И.А. Ремизов К.С, Справочник экономиста по труду: (Методика экономических расчетов по кадрам, труду и заработной плате на промышленных предприятиях) – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 1988 – 239 с.
12. Пономарева М.К. Бухгалтерский учет. - М.: Приор, 1997.
13. Пусева Т.М., Шеина А.С. Основы бухгалтерского учета, -М.: Финансы и Статистика, 2005
14. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 2-е изд. перераб. и доп. – Мн.: ИП «Энергоперспектива», 2003 – 498 с.
15. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учебное пособие – 2-е изд.перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2001, - 304 с.