**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Факультет экономики и управления

Кафедра экономики и планирования

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по дисциплине:** «Организация и нормирование труда на предприятиях торговли»

**на тему:** «Производительность труда на предприятиях торговли: анализ состояния и резервы роста»

**на материалах** ТСБ-Красноярск

|  |  |
| --- | --- |
| **Выполнила:**  Студентка 4 курса  Направления подготовки 080100.62  «Экономика»  Группа Эк (б) 07-3  Луговик Дарья | **Научный руководитель:**  К.э.н., доц  Петрученя И.В. |

Красноярск 2010

**Оглавление**

Введение………………………………………………………………..………….2

1. Экономическое содержание производительности труда на торговом предприятии……………………………………………………………………….4

1.1. Производительность труда: понятие, виды и методика расчёта её показателей, значение в современных условиях………………………………4

1.2. Факторы и резервы роста производительности труда на торговом предприятии……………………………………………………………………...12

2. Анализ показателей, характеризующих производительность труда на торговом предприятии…………………………………………………………..21

2.1. Краткая организационно-экономическая характеристика……………….21

2.2. Анализ оборота розничной торговли и факторов его определяющих…..35

2.3. Анализ динамики состава и структуры кадров торгового предприятия...38

3.Резервы роста производительности труда на торговом предприятии в современных условиях…………………………………………………………..47

3.1.Анализ и оценка производительности труда на торговом предприятии...47

3.2. Разработка мероприятий по выявлению резервов роста производительности труда………………………………………………………50

Заключение………………………………………………………………………58

Библиографический список……………………………………………………..60

Приложения

**Введение**

В настоящее время, в условиях жесткой конкуренции, предприятиям, чтобы эффективно существовать на рынке требуется постоянно совершенствовать структуру и организацию предприятия в целом.

В данной курсовой работе рассматривается производительность труда как один из важнейших качественных показателей работы предприятия.

Выбор темы курсовой работы продиктован её актуальностью на современном этапе экономического развития нашей страны, так как производительность труда влияет на качество выпускаемой продукции, величину ее себестоимости и конкурентоспособность.

Целью курсовой работы является анализ производительности труда работников на торговом предприятии и выявление резервов повышения эффективности их использования, за счет выполнения которых предприятие могло бы повысить уровень производительность труда.

Для достижения поставленной цели в работе определены и решены следующие задачи:

- определить экономическую сущность и значение производительности труда, показатели и методы измерения, теоретически рассмотреть факторы и резервы роста производительности;

- дать экономическую характеристику деятельности ООО «ТСБ-г.Красноярск», изучить состав и структуру работников организации, провести анализ оборота розничной торговли и факторов его определяющих.

- оценить показатели производительности труда, привести конкретные мероприятия по ее повышению.

Теоретической основой написания курсовой работы являются законодательные, нормативные акты Российской Федерации; официальные инструктивно – методические материалы; труды отечественных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам; публикации в периодической печати; результаты собственных исследований.

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

Предметом исследования в курсовой работе является производительность труда. Объектом исследования служит конкретное предприятие торговли ООО «ТСБ-Красноярск», расположенное по юридическому адресу: г.Красноярск, ул. Московская,32.

Курсовая работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложения. Общий объем работы 57 страниц. Курсовая работа иллюстрирована 5 рисунками,12 таблицами и приложением. Библиографический список включает в себя 25 источников.

**1.Экономическое содержание производительности труда на торговом предприятии.**

**1. 1.Производительность труда: понятие, виды и методика расчёта её показателей, значение в современных условиях.**

По своему содержанию труд работников торговли можно разделить на два различных вида: трудовые процессы, связанные со сменой форм стоимости и трудовые процессы, обусловленные продолжением процессов производства в сфере обращения. Операции, связанные со сменой форм стоимости, включают в себя процессы купли-продажи, организации реклам, учета, изучения покупательского спроса.

Второй вид труда включает производственные операции, связанные с продолжением и завершением процесса производства в сфере обращения, такие как транспортировка, комплектование ассортимента, фасовка, хранение и др. Эти составляющие труда работника торговли взаимосвязаны и являются основой организации торгово-технологического процесса. [19]

Большой удельный вес в общей сумме торговых процессов занимает труд, связанный с продолжением процесса производства в сфере обращения.

Значительная доля процессов, связанных с предпродажной обработкой и подготовкой товаров производится вручную, что требует больших затрат ручного труда. Характерной особенностью труда работников торговли, связанного со сменой форм стоимости, является непосредственное общение с покупателями. С одной стороны это довольно однообразный процесс, а с другой стороны - он требует большого физического труда и психологического напряжения и усилий Конечные результаты труда в торговых предприятиях является не продукт, а услуга и таким образом труд работника торговли коренным образом отличается от труда работников других отраслей и сфер общественного производства.

Трудовые отношения в сфере торговли регламентируются трудовым кодексом Российской федерации. Трудовые отношения оформляются в письменной форме договора (контракта). Трудовые договоры бывают индивидуальные и коллективные. Ведущее место в регулировании трудовых отношений принадлежит коллективному договору.

Производительность труда — это показатель сред­него объема продукта труда работника на единицу време­ни.Производительность труда (ПТ) измеряется количеством работы (продукции, оборота, услуг), производимых одним работником в единицу времени (час, смену, неделю, месяц, год), и рассчитывается по формуле:

, (1)

где Т — объем работы в единицу времени; *Ч* — число работников.

Основным показателем эффективности использования персонала предприятия является производительность труда - это сложная экономическая категория, характеризующая эффективность, плодотворность деятельности работников в сфере товарного обращения.

Производительность труда измеряется разными методами, которые выбирает торговое предприятие в зависимости от особенностей ведения учета. [15]

Производительность труда характеризует выработку на одного работника в единицу времени. При реализации товаров простого ассортимента (овощи, хлеб, молоко и др. товары) и выполнение операций по фасовке товаров используется количественное измерение труда в натуральных показателях. [16]

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

1. *среднечасовая* по формуле:

, (2)

где *ПТчас* — среднечасовая производительность труда работ­ников;

*Т1*— товарооборот за анализируемый период (руб.);

*Нчас* — количество отработанных человеко-часов за анали­зируемый период;

1. *среднедневная* по формуле:

, где (3)

где *ПТдн* — среднедневная производительность труда работ­ников;

*Т 1*— товарооборот за анализируемый период (руб.);

*Ндн* — количество отработанных человеко-дней за анали­зируемый период;

1. *на одного среднесписочного работника* по формуле :

,где (4)

где *ПТ* — производительность труда на одного среднесписоч­ного работника;

*Т* — товарооборот за анализируемый период (руб.);

— среднесписочная численность за анализируемый пе­риод (человек);

Наиболее распространен в практической деятельности торго­вых предприятий третий показатель производительности труда.[15]

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

* стоимостная оценка не определяет разницу в трудоемкости реализации различных товарных групп. Поэтому изменение ассортимента 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. [11]

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;
* квалификационным и профессиональным уровнем работ­ников и др.

Для измерения производительности труда, эффективности использования трудовых ресурсов в торговле используются два основных показателя:

* выработка;
* трудоемкость.

*Выработка* (*В*) измеряется средней суммой товарооборота, приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего в единицу времени (день, месяц, квартал, год). Это наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда на торговом предприятии, определяемый по формуле:

, (5)

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

 – среднесписочная численность работников, чел.

При расчете выработки на одного работника предприятия розничной торговли должны принимать во внимание оборот розничной торговли, в оптовой – общий объем оборота оптовой торговли, а если оценивается уровень производительности работников складов, то учитывается складской оборот оптовой торговли.

На производительность труда оказывает влияние трудоемкость работы. *Трудоемкость* (*Тр*) показывает, какое количество живого труда необходимо затратить в торговом предприятии на реализацию единицы товарооборота, на изготовление единицы продукции или на единицу определенного объема работы при данном техническом уровне предприятия, уровне цен и состоянии покупательского спроса.[14]

Трудоемкость продажи товаров на один рубль товарооборота рассчитывается по формуле:

, где (6)

*t*- время, затраченное на реализацию товаров изготовление продукции или на выполнение работы (чел.-дни; чел.-ч);

*Тр* – средняя трудоемкость, то есть средние затраты труда на 1 руб. товарооборота (чел.-дни; чел.-ч)/на единицу товарооборота.

Показатель трудоемкости не подтвержден влиянию посторонних факторов. Поэтому при расчете производительности труда трудоемкость единицы работы более точно, чем показатель стоимостной выработки, отражает ее уровень и динамику. Применение показателя трудоемкости позволяет выполнять более точные и сопоставимые расчеты производительности труда. Лучше всего пользоваться показателем полной трудоемкости продукции, включающим затраты труда всех категорий работников.

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) связаны обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость. [22]

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) связаны обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость.

Их взаимосвязь можно выразить следующим образом:

 и , (7)

где *ПВ* - повышение выработки (в %);

*СТ* - снижение трудоемкости (в %).

Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующего оборудования, рационализацией производства и т.д.

В зависимости от способа исчисления различают  *нормативную, плановую и фактическую трудоемкость.* [8]

*Фактическая* трудоемкость определяется по фактически сложившимся затратам труда.

Под *нормативной* *трудоемкостью* понимаются затраты труда на изготовление единицы продукции или выполнение определенного объема работ по действующим нормам.

*Плановая* *трудоемкость* отражает затраты труда на единицу продукции или на выполнение определенного объема работ, установленные с учетом изменения норм в планируемом периоде в результате внедрения организационно-технических мероприятий. [8]

Система показателей производительности, используемых в развитых странах с рыночной экономикой, строится на основе теории факторов производства. Там производительность труда рассматривается как один из частных показателей глобальной производительности разных факторов. Выбор показателей при измерении производительности зависит от целей, которые ставят перед собой исследователи. Показателей производительности множество, и они могут быть сгруппированы по разным признакам: [18]

* этапу процесса воспроизводства или торгово-технологического цикла (промежуточные и конечные показатели);
* полноте охвата (общие или частные – по отдельным видам затрат или ресурсов);
* условно экономической деятельности;

Таким образом, производительность труда представляет собой сложную экономическую категорию, характеризующую эффективность (плодотворность) деятельности работников в сфере товарного обращения.

Исходя из изложенной выше сущности производительности труда можно сказать, что повышение производительности труда имеет большое экономическое и социальное значение для предприятия торговли. От её уровня и динамики зависят в той или иной степени все основные показатели работы предприятия. Она позволяет:

-существенно снизить затраты на реализацию товаров, если рост производительности труда опережает рост средней заработной платы;

-при прочих равных условиях увеличить объём товарооборота, а следовательно, и рост прибыли;

-проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;

-более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;

-повысить конкурентоспособность предприятия и товаров, обеспечить финансовую устойчивость работы. [7]

Рост производительности труда обуславливает снижение издержек и получение прибыли, необходимой для развития производства. Наряду с этим рост производительности является основой повышения реальной заработной платы и доходов работников; только при этом условии они могут возрастать без увеличения издержек на единицу продукции [12].Таким образом, можно сделать вывод о двойственной сущности производительности труда, как характеристики его продуктивности и эффективности его использования. В силу этого, рассчитывая показатель производительности труда как один из показателей, характеризующих результативность производства, следует иметь в виду, что не только труд является источником принимаемой в расчет произведенной продукции [9].

* 1. **Факторы и резервы роста производительности труда на торговом предприятии.**

Решение многообразных проблем ускорения социально-экономического развития страны выдвинуло на первый план обеспечение устойчивых темпов роста производительности труда. Это вызвало необходимость углубленного исследования процесса формирования затрат и результатов труда, разработки комплекса важнейших практических рекомендаций по повышению производительности труда, рассмотрения всех факторов её роста.

На современном этапе развития производства объективно усиливается роль организации труда, что объясняется более высоким уровнем обобществления труда и производства, качественными изменениями в рабочей силе и средствах производства в период научно-технической революции. НТП вызывает потребность в более прогрессивных способах соединения вещественного и личного факторов производства, соответствующих интенсивному типу развития (Рис. 1) [11].

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Человеческий фактор производства (труд) | Качественная сторона | Производительная сила живого труда |
| Количественная сторона | Интенсивность труда |
| Производительность | | |
| Вещественный фактор производства (капитал) | Качественная сторона | Реальная степень использования вещественного фактора производства |
| Количественная сторона | Потенциальная отдача вещественного фактора производства |

Рис. 1 Факторы, определяющие уровень производительности

*Под факторами* изменения производительности труда понимаются причины, обусловливающие изменение ее уровня. Все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно. Классификация факторов позволяет выявить причины, которые вызвали изменения производительности труда. Изучение факторов роста производительности труда необходимо, чтобы точнее оценить влияние каждого, ведь действия их неравноценны. Отдельные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. [13]

Факторы роста производительности труда многообразны, и поэтому для удобства расчетов они сведены в несколько основных групп (рис. 2):

1) факторы технической оснащенности;

2) факторы, связанные с организацией труда и его оплаты;

3) факторы, связанные с организацией обслуживания;

4) социально-психологические факторы. [14]

Все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно.

Классификация факторов позволяет выявить причины, которые вызвали изменения производительности труда. Изучение факторов роста производительности труда необходимо, чтобы точнее оценить влияние каждого, ведь действия их неравноценны. Одни дают устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является преходящим. Отдельные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. Классификация факторов роста производительности труда создает условия для проведения экономических расчетов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда.

Социально-психологические факторы

Факторы технической оснащённости

Факторы производительности труда

Фондоотдача

Фондовооружённость труда

Уровень механизации погрузочно-разгрузочных работ

Размер инвестиций в техническое переоснащение

прочие факторы

Факторы, связанные с организацией труда и его оплаты

Текучесть кадров

Уровень квалификации работников

Стаж работы в торговле

Уровень средней з/п

Уд. вес работников на сдельной оплате

Прочие факторы

Качество трудовых коллективов

Социально-демографический состав кадров

Уровень трудовой дисциплины

Уровень труд.активности и творч.иниц.работнико

Система ценностных ориентаций

Прочие факторы

Факторы, связанные с организацией обслуживания

Рис.2. Классификация факторов производительности труда на торговом предприятии

I группа — Факторы технической оснащённости. Их роль обусловлена качеством, уровнем развития и степенью использования инвестиций и материальных основных средств. Эти факторы связаны с механизацией и автоматизацией труда, внедрением прогрессивных технологий, использованием качественных и эффективных материалов. Однако рост овеществленного труда не должен быть выше роста объемов работ, достигнутого за счет влияния этого фактора. Но практически трудно точно определить величину роста выработки, достигнутого только за счет увеличения основных фондов, так как любой вид деятельности осуществляется под влиянием основных фондов, их структуры, цен и применяемых технологий. [14]

II группа — Факторы, связанные с организацией труда и его оплаты. Они охватывают целый комплекс действий по организации труда и управления, менеджмента персонала, которые оказывают непосредственное влияние на рост производительности труда. Понятие "организация труда и управления" включает выбор размеров и месторасположения предприятия, кооперирование, специализацию и комбинирование как форму организации производства на предприятии, схему, структуру и стиль управления предприятием, определение задач его подразделений. Особую подгруппу составляют факторы, влияющие на взаимоотношения в коллективе и дисциплину труда. Здесь следует назвать, во-первых, систему ценностей работников и принципы взаимодействия, влияющие на целевые установки персонала и поведение работников, их взаимодействие как в группах, так и в коллективе в целом, во-вторых, меры активизации работников, в-третьих, меры контроля за исполнением управленческих решений и исправлением ошибок и просчетов и т. п.

III группа — Социально-психологические факторы. Это состав и качество работников (их квалификация), условия труда, отношение работников к труду и т. д. В группе социально-экономических факторов особую роль играют состав и качество рабочей силы, так как вклад каждого индивидуума в общий совокупный труд не одинаков: одни в коллективе всегда производят больше среднего, а другие — меньше среднего значения. Но применяемые ныне методы расчета производительности труда не учитывают этого. [7]

    Производительность труда индивидуального работника зависит от его способностей, мастерства и знаний, возраста, состояния здоровья и ряда других причин. С позиции эффективного труда для работодателя важно найти "своего" работника, чья работоспособность и производительность труда потенциально выше средних. Такому отбору работников помогают система собеседований, оценки качества труда, аттестация и профессиография.

    Анализируя группу социально-экономических факторов роста производительности труда, следует отметить значение состояния и расходов страны на образование и здравоохранение, т. е. капиталовложений общества в социальную сферу. Не вызывает сомнений, что от уровня школьного и профессионального (в том числе высшего) образования в стране зависит профессиональная подготовка работников, а от состояния медицинского обслуживания населения — здоровье нации и каждого отдельного работника. Полноценный состав и рациональная структура продуктов питания, наличие и доступность товаров длительного пользования, состояние сферы услуг, в том числе жилищно-коммунального обслуживания, — все это необходимые составляющие качества жизни, которые позволяют быстро и своевременно восстанавливать работоспособность человека, влияют на его настроение и комфортное состояние. В числе социально-экономических факторов нельзя не отметить значения механизма перераспределения доходов общества между отдельными слоями населения.

С факторами роста производительности труда тесно связаны резервы. Резервы - это неиспользованные возможности повышения производительности труда, за счет наилучшего использования всех факторов ее роста (снижения трудоемкости и увеличения выработки).   
Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва – это процесс превращения возможности в действительность. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени. [16]  
 Степень использования резервов влияет на уровень производительности труда. Резервы роста производительности труда представлены на рис.3.

Резервы

Резервы, улучшения использования живого труда

Резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов

Потери рабочего времени

По времени использования:

Текущие резервы

Перспективные резервы

Рис.3. Резервы роста производительности труда.

Все резервы делятся на две большие группы: -резервы улучшения использования живого труда; -резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов. К первой группе относятся все резервы, связанные с организацией и условиями труда, структурой и расстановкой кадров на предприятии, а также с обеспечением достаточно высокой материальной и моральной заинтересованности работников в результатах труда. Вторая группа включает резервы лучшего использования основных производственных фондов как по мощности, так и по времени, а также резервы более экономного и полного использования материалов, топлива, электроэнергии и других оборотных фондов. В понятие резервов включаются также потери рабочего времени:

-внутрисменные и целодневные простои, прогулы и все не предусмотренные планом неявки на работу; -непроизводственные затраты труда – излишние по сравнению с плановыми затраты труда вследствие нерационального использования основных и оборотных фондов и нарушений торгово-технологического процесса.

По времени использования резервы роста производительности труда подразделяются на текущие и перспективные.

*Текущие* резервы могут быть реализованы в ближайшем периоде и, как правило, не требуют значительных единовременных затрат. К их числу можно отнести лучшее использование оборудования, применение наиболее рациональных и эффективных систем оплаты труда, совершенствование организации труда на предприятии торговли и его нормирования.

*Перспективные* резервы роста производительности труда обычно требуют перестройки производства, внедрения новых технологий и т.д. Для этого необходимы капитальные дополнительные вложения и значительные сроки осуществления работ. [16]

В торговле производительность труда не в полной мере характеризует его эффективность, так как значительная часть затрат способствует повышению качества обслуживания населения. Наиболее приемлемым показателем является эффективность труда.

Понятие *эффективность труда* в торговле более широкое, чем производительность, и предполагает не только соизмерение полученного экономического результата с затратами живого труда, но и оценку социального эффекта.Социальный эффект выражается в наиболее полном удовлетворении спроса населения на товары, в повышении культуры торговли и качества обслуживания покупателей, в сокращении издержек потребления (экономии времени покупателей на приобретение товаров и др.). [6]

Эффективность труда характеризуется следующими показателями:

 производительность труда;

 уровень затрат труда на единицу товарооборота;

 прибыль на одного работника;

 уровень расходов на оплату труда;

 сокращение издержек обращения;

 высокое качество обслуживания клиентов;

 оптимальное использование рабочего времени. [6]

На общую эффективность труда, уровень и динамику производительности труда оказывают влияние многочисленные факторы. Их можно подразделить на внешние и внутренние.

*Внешние факторы* – это те факторы, которые не поддаются контролю и регулированию со стороны коммерческого предприятия, но, тем не менее, оказывают существенное косвенное влияние на результаты его деятельности:

 уровень развития производства товаров;

 степень насыщенности рынка товарной массой;

 динамика денежных доходов населения;

 динамика розничных цен на товары;

 колебания конъюнктуры рынка;

 конкуренция на рынке и др. [6]

*Внутренние факторы* – это те факторы, на которые коммерческое предприятие может оказывать активное воздействие, то есть изменять их влияние на производительность труда. К внутренним факторам относят:

 состояние материально-технической базы (МТБ);

 уровень технической оснащенности коммерческого предприятия;

 организация и уровень автоматизации и механизации труда;

 организация торгово-технологического процесса;

 используемые формы продажи;

 квалификация работников коммерческого предприятия;

 условия труда;

 текучесть кадров;

 система материального стимулирования и т.д. [6]

Факторы и резервы роста производительности труда очень разнообразны и многогранны, поэтому на макро- и микро- уровне они имеют огромное значение для целей прогнозирования и планирования роста производительности труда.

Таким образом, суть повышения производительности труда в том, что любое изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно необходимое для производства определенного вида товара, повышает производительную силу труда, так что меньше меньшее количество труда приобретает способность произвести большее количество потребительной стоимости.

1. **Анализ показателей, формирующих производительность труда на торговом предприятии**
   1. **Краткая организационно-экономическая характеристика.**

Общество с ограниченной ответственностью «ТСБ- г.Красноярск», имеющее юридический адрес: РФ, 660037, г. Красноярск ул.Московская, 32 осуществляет свою торгово-производственную деятельность на потребительском рынке г. Красноярска и по своей организационно – правовой форме является обществом с ограниченной ответственностью. ООО «ТСБ- г.Красноярск» зарегистрировано в декабре 2002 года. Предприятие является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, расчетный счет в банках, бланки и печать со своим наименованием, собственный товарный знак предприятия и действует на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости.

Общество вправе от своего имени вступать в гражданско-правовые отношения, быть истцом и ответчиком в суде. Общество может создавать дочерние общества, филиалы и представительства. Учредителем общества является физическое лицо. Предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами и Уставом. Общество вправе осуществлять следующие виды деятельности:

-розничная торговля компьютеров, комплектующих, ноутбуков, оргтехники, DVD-проигрывателей, кабелей, адаптеров, расходных материалов;

-доставка, подключение, гарантийное обслуживание от 1-го до 3-х лет и постгарантийное обслуживание.

-торгово-закупочная деятельность;

-другие незапрещенные законом виды деятельности.

Имущество общества составляют уставный капитал, ценные бумаги, основные фонды, оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается в самостоятельном балансе. Уставный капитал Общества составляется из стоимости вклада его Учредителя. Уставный капитал определяет минимальный размер имущества Общества, гарантирующего интересы его кредиторов. Доля учредителя общества составляет 100%.

ООО «ТСБ- г.Красноярск» по типу зданий является отдельно стоящим зданием, по размеру торговой площади - средний, его площадь составляет 190 м2. Общество осуществляет свою деятельность с целью удовлетворения потребностей физических и юридических лиц в продукции на основе получения прибыли с дальнейшим эффективным ее использованием для экономического и социального развития Общества. Чистая прибыль Общества используется на возмещение материальных затрат, осуществление обязательных платежей и отчислений (уплату налогов, оплату труда работников и т. д.).

Общество для достижения целей своей деятельности вправе от своего имени совершать сделки, приобретать имущественные и неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, арбитражном суде, третейском суде; реализовать товары по ценам, установленные самостоятельно; быть участником любых хозяйственных товариществ и обществ; пользоваться кредитами в рублях и в иностранной валюте. Трудовые отношения регулируются трудовым договором.

Работники подлежат социальному страхованию и социальному обеспечению. Управление торговым предприятием ООО «ТСБ- г.Красноярск» осуществляет директор, который самостоятельно принимает решения, осуществляет и контролирует всю коммерческую деятельность предприятия, принимает на работу персонал и заключает с ними трудовые договора, директор обязан обеспечить выполнение всех обязательств перед государственным бюджетом, поставщиками, заказчиками, банкам, заключает договора на поставку товара, контролирует выполнение поставок и т.д. Управление текущей финансово – хозяйственной деятельностью общества осуществляется единоличным исполнителем – директором предприятия.

Чистая прибыль Общества, образуемая в соответствии с установленным порядком после уплаты налогов, предусмотренных законодательством, других обязательных платежей и отчислений в резервный фонд и другие имеющиеся фонды, подлежит распределению между участниками по итогам работы за год пропорционально долям участникам в уставном капитале Общества.

Для осуществления своей деятельности данное предприятие применяет линейно – функциональную структуру управления (рис.3).

Директор

Главный бухгалтер

Бухгалтер

Продавцы

Товаровед

Вспомогательный персонал

Рис.4. Организационная структура торгового предприятия ООО «ТСБ- г.Красноярск»

Как видно на рисунке 3, ООО «ТСБ- г.Красноярск» имеет линейно – функциональную организационную структуру, при которой четко выражено разделение труда и специализация. Преимущества данного типа структуры заключается в следующем:

- единство и четкость распоряжений;

- согласованность действий и четкая система взаимосвязей между директором и подчиненными;

- оперативность в принятии управленческих решений;

- ясно выражена ответственность.

Основными недостатками организационной структуры торгового предприятия ООО «ТСБ- г.Красноярск» выступают:

- высокие требования к директору. Который должен иметь разносторонние знания и опыт работы по всем функциям управления и сферам деятельности;

- огромный поток информации сосредоточен у директора;

- затруднена координация действий.

На основании должностных инструкций ООО «ТСБ- г.Красноярск» рассмотрим полномочия и обязанности отдельных работников. Директор руководит деятельностью предприятия, контролирует выполнение установленных планов и заданий, рационально сочетает экономические и административные методы руководства, использует моральные и материальные стимулы к труду, занимается организацией разработки плана экономического и социального развития предприятия, организационно-технических мероприятий по его выполнению. Обеспечивает соблюдение правил техники безопасности, соблюдение правил торговли, режима, условий оплаты труда и расходования фонда заработной платы. Внутренний контроль осуществляет главный бухгалтер, он несет ответственность перед директором за достоверный учет, своевременное предоставление отчетности в соответствующие органы. Главный бухгалтер организует работу и взаимоотношения с другими предприятиями.

Главный бухгалтер обеспечивает на предприятии:

* сквозной учет всех хозяйственных операций, осуществляемых предприятием по наличию и движению материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
* грамотно применяет на практике утвержденные нормативные  
  документы;
* занимается обработкой товарных и кассовых отчетов в  
  установленные сроки;
* контролирует соблюдение лимита денежных средств в кассе  
  магазина;
* обрабатывает документы по результатам инвентаризации товарно-  
  материальных ценностей;
* составляет график проведения инвентаризации и контролирует его  
  выполнение.

Бухгалтер:

* ведет расчеты по оплате труда в соответствии с нормативными  
  документами;
* рассчитывает и своевременно перечисляет налоги, составляет  
  квартальные и годовые отчеты, осуществляет операции по приему, учету,  
  выдаче и хранению денежных средств и ценных бумаг с обязательным  
  соблюдением правил, обеспечивающих их сохранность.

Товаровед обязан:

* обеспечить наличие на предприятии торговых запасов и принимать меры к расширению ассортимента товаров;
* принимать меры к своевременному завозу товаров,  
  совершенствованию централизованной доставки товаров со складов  
  поставщиков;
* своевременно предоставлять поставщикам заявки на товары, не  
  допуская перебоев в торговле;

принимает товар по количеству и качеству.

Аппарат управления организует торгово-технологический процесс предприятия и контролирует его осуществление. Торговый персонал – осуществляет процесс продажи товаров, работники обслуживающего персонала обеспечивают торгово-технологический процесс.

Продавцы:

1. подготовка товаров к продаже;
2. выкладка товаров;
3. обслуживание покупателей;
4. предоставление необходимых консультаций;
5. осуществление расчетно-кассовых операций.

Вспомогательный персонал:

1. обеспечивает обслуживание основного персонала;
2. осуществляет разгрузку товаров;

- поддерживает магазин в надлежащем санитарно-техническом  
состоянии.

Таким образом, структура управления ООО «ТСБ- г.Красноярск» представляет собой упорядоченную совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях и обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого.

Далее, на основе бухгалтерской отчетности проведем анализ основных финансово-экономических показателей деятельности предприятия торговли ООО «ТСБ- г.Красноярск» (табл. 1)

Таблица 1. Анализ основных показателей деятельности торгового предприятия ООО «ТСБ-г.Красноярск» за 2008 - 2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.изм. | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение | Отчетный год в % к прошлому году |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Оборот розничной торговли без НДС | тыс.руб. | 272193,00 | 335401,00 | 63208,00 | 123,22 |
| 2.Торговая площадь | м2 | 190,00 | 190,00 | 0,00 | 100,00 |
| 3.Оборот розничной торговли на 1 м2 торговой площади | тыс.руб/м2 | 1432,59 | 1765,27 | 332,68 | 123,22 |
| 4.Среднесписочная численность работников, всего | чел. | 34,00 | 33,00 | -1,00 | 97,06 |
| 4.1.в т.ч. работников торгово-оперативного персонала | чел. | 16,00 | 15,00 | -1,00 | 93,75 |
| 5.Производительность труда одного среднесписочного работника, всего | тыс.руб./чел. | 8005,68 | 10163,67 | 2157,99 | 126,95 |
| 5.1.Производительность труда одного работника торгово-оперативного персонала | тыс.руб./чел. | 17012,06 | 22360,06 | 5348 | 131,43 |
| 6.Фонд заработной платы |  |  |  |  |  |
| - сумма | тыс.руб. | 10022,70 | 10803,20 | 780,50 | 107,79 |
| - уровень | % | 3,68 | 3,22 | -0,46 | - |
| 7.Среднегодовая заработная плата одного работника | тыс.руб. | 294,79 | 327,37 | 32,58 | 111,05 |
| 8.Среднегодовая стоимость основных фондов | тыс.руб. | 6053,6 | 7833,8 | 1780,2 | 129,41 |
| Продолжение табл.1 | | | | | |
| 9.Фондоотдача | руб. /1 руб. - ОФ | 44,96 | 42,81 | -2,15 | 95,22 |
| 10.Фондоемкость | руб. / руб. | 0,022 | 0,023 | 0,001 | 104,54 |
| 11.Фондовооруженность труда одного работника | тыс. руб./ чел. | 178,04 | 237,38 | 59,34 | 133,33 |
| 12.Коэффициент эффективности использования основных фондов | руб. /1 руб. - ОФ | 20,20 | 17,83 | -2,37 | 88,26 |
| 13.Среднегодовая стоимость оборотных средств | тыс.руб. | 13450 | 14448,83 | 998,83 | 107,42 |
| 14.Время обращения оборотных средств | дни | 17,78 | 15,51 | -2,27 | 87,23 |
| 15.Скорость обращения оборотных средств | обороты | 20,23 | 23,21 | 2,98 | 114,73 |
| 16.Коэффициент участия оборотных средств в обороте | руб./ руб. | 0,049 | 0,043 | -0,006 | х |
| 17.Коэффициент рентабельности оборотных средств | руб./1 руб. ОС | 0,289 | 0,785 | 0,49 | х |
| 18.Себестоимость проданных товаров, работ, услуг | тыс.руб. | 207128,00 | 300104,00 | 92976,00 | 144,89 |
| 19.Валовая прибыль |  |  |  |  |  |
| – сумма | тыс.руб. | 39054 | 53296,8 | 14242,8 | 136,47 |
| - уровень | % | 14,34 | 15,9 | +1,56 | х |
| Продолжение табл.1 | | | | | |
| 20.Издержки обращения |  |  |  |  |  |
| - сумма | тыс.руб. | 29293,00 | 32183,5 | 2890,5 | 109,86 |
| - уровень | % | 10,76 | 9,61 | -1,15 | х |
| 21.Прибыль (убыток) от  продаж |  |  |  |  |  |
| – сумма | тыс.руб. | 5065 | 14297,2 | 9232,2 | 282,27 |
| 22. Рентабельность продаж | % | 1,86 | 4,26 | 2,4 | х |
| 23.Проценты к получению | тыс.руб. | - | - | - | - |
| 24. Проценты к уплате | тыс.руб. | - | - | - | - |
| 25. Доходы от участия в других организациях | тыс.руб. | - | - | - | - |
| 22. Прочие доходы | тыс.руб. | - | - | - | - |
| 23. Прочие расходы | тыс.руб. | 1016 | 2722 | 1706 | 267,91 |
| 24. Прибыль (убыток) до налогообложения | тыс.руб. | 4049 | 11575,2 | +7526,2 | 285,87 |
| 25.Рентабельность предприятия | % | 1,48 | 3,45 | 1,97 | х |
| Продолжение табл.1 | | | | | |
| 26.Отложенные налоговые активы | тыс.руб. | - | - | - | - |
| 27.Отложенные налоговые обязательства | тыс.руб. | - | - | - | - |
| 28. Текущий налог на прибыль | тыс.руб. | 971,76 | 2315,04 | +1343,28 | 238,23 |
| 29. Чистая прибыль (убыток) отчетного года | тыс.руб. | 3886 | 11348,2 | +7462,2 | 292,02 |
| 30.Рентабельность конечной деятельности | % | 1,43 | 3,38 | +1,95 | х |

Анализ товарооборота является одним из основных моментов изучения и оценки деятельности предприятия торговли, служит одной из экономических предпосылок прогнозирования товарооборота и работы предприятия в целом. Изучая приведенные в таблице 1 данные можно сделать следующие выводы о работе за отчетный период:

По данным показателям работы предприятия ООО «ТСБ- г.Красноярск» видно, что оборот розничной торговли в отчётном году составил 335401,00 тыс.руб., что по сравнению с прошлым годом больше на 63208,00 тыс.руб., т.е. увеличение составляет 23,22%, такое увеличение произошло за счёт увеличения экстенсивных и интенсивных факторов. В данном случае, за счёт увеличения такого экстенсивного фактора, как производительность труда. Рост оборота розничной торговли, это положительный результат в деятельности торгового предприятия, однако он должен рассматриваться в комплексе с другими показателями хозяйственно- финансовой деятельности, т. е на основе анализа хозяйственной деятельности. На рост продажи оказали влияние следующие факторы:

-рост цен на товарные ресурсы;

- рост покупательского спроса;

-грамотная товарная политика предприятия;

-эффективная рекламная компания.

С увеличением оборота розничной торговли в целом, так же повысился и такой показатель как оборот розничной торговли на 1кв. мторговой площади, что естественно при неизменной площади.

Среднесписочная численность работников характеризует трудовой фактор, задействованный на предприятии в конкретном периоде. Численность работников (в том числе и торгово-оперативный персонал) сократилась на 1 человека. Качественным показателем использования кадров является производительность труда – размер выручки на одного работника. Производительность труда в отчетном году составила 10163,67 тыс.руб., что на 2157,99 тыс.руб больше прошлого. Рост производительности труда оценивается положительно. Это является основным признаком эффективного использования кадрового состава предприятия.

Заработная плата оказывает значительное влияние на рост производительности труда. За анализируемый период фонд заработной платы повысился с 10022,70 тыс. руб. до 10803,20 тыс. руб. Это положительный момент для кадровой политики, но также это и расходы предприятия.

Формирование фонда заработной платы позволяет регулировать соотношение между ростом производительности труда и его оплатой при опережающих темпах роста в сопоставимых ценах первого показателя. Со временем среднегодовая заработная плата одного работника выросла на 32,58 тыс.руб. и составила 327,37 тыс.руб.в отчетном году, а в относительном выражении возросла на 11,06 %. Торговое предприятие за два года имело следующие динамики по основным показателям труда: для производительности труда 126,95 %, а для среднегодовой заработной платы 111,05%.

Основные фонды в отчётном году составили 7833,8 тыс. руб., что было выше предшествующего года на 129,41 тыс.руб. Такой показатель, как фондоотдача показывает, какова общая отдача от использования каждого рубля, затраченного на ОФ, насколько эффективно они используются на предприятии. По сравнению с прошлым году показатель фондоотдачи увеличился на 2,15 руб/1 руб.ОФ , а в относительном выражении на 5, 22 %. Фондовооружённость труда одного работника увеличилась с 178,04 тыс. руб./чел. до 237,38, что говорит об оснащённости работников предприятия основными фондами. Как мы видим из расчетов, коэффициент использования основных фондов снизился на 2,37 руб./руб.основных фондов

Оборотные средства являются важнейшей частью материального ресурсов предприятия торговли. Они предназначены для снижения расходов, экономии материальных ресурсов. В отчетном году оборотные средства составили 14448,83 тыс.руб., что было выше предшествующего года на 998,83 тыс.руб. Данный рост обусловлен правильным планированием основных средств, авансированных в товарные запасы или своевременным завозом товаров, что привело следовательно к увеличению прибыли от продаж.

Коэффициент участия оборотных средств показывает, сколько рублей оборотных средств приходится на 1 руб. оборота розничной торговли. В торговом предприятии в прошлом году на 1 рубль товарооборота приходилось 0,049 рублей оборотных средств. В настоящем периоде этот показатель снизился до отметки в 0,043 рубля на 1 рубль оборота розничной торговли. Такая ситуация экономически оценивается незначительным ухудшением. Однако в отчетном году в организации увеличился коэффициент рентабельности оборотных средств, на 0,49 %, что оказывает положительное воздействие на деятельность предприятия.

Время и скорость обращения оборотных средств связаны между собой и влияют на потребность предприятия в основных фондах. В отчетном году время обращения оборотных средств снизилось на 2 дня. Одновременно с этим снизилось количество оборотов на 5,1, после чего в отчетном году данный показатель составил 149,40 оборотов. Данная ситуация имеет положительную экономическую оценку. Таким образом, оборотные средства используются достаточно эффективно.

Себестоимость продукции и услуг это стоимость затрат, связанных с производством и реализацией товаров. В отчетном году анализируемый показатель составил 300104 тыс.руб., что выше предшествующего показателя на 92976 тыс. руб.в абсолютном выражении и в относительном почти на 50 %.

Рост себестоимости отрицательно сказывается на деятельности предприятия, но учитывая ежегодный рост цен, увеличение этого показателя очень трудно избежать. Для этого предприятию необходимо изменять товарную политику, одновременно используя высококачественные современные технологии.

Прибыль торгового предприятия до налогообложения в отчетном году имела положительную динамику и возросла с 4049 до 11575,2 тыс.руб. ,а в относительном выражении на 85,87 % . Рентабельность предприятия выросла на 1,97 %. Если на каждые 100 руб. оборота розничной торговли в прошлом году приходилось 1,48 руб. прибыли, то в отчетном 3,45 руб.

Так же произошло увеличение чистой прибыли отчетного периода на сумму 7462,2 тыс.руб. В прошлом году она составляла 3886 тыс.руб., а в отчетном году с учетом увеличения составила 11348,2 тыс.руб. при темпе роста 292,02%. Рост динамики этого показателя заслуживает положительной экономической оценки, и здесь важным фактором явилось увеличение оборота розничной торговли.

Комплексным показателем экономической эффективности работы, отражающей совершенство методов использования материалов, трудовых и денежных ресурсов с точки зрения конечной результативности является рентабельность. В отчетном году данный показатель повысился на 1,95%, что положительно сказывается на деятельности предприятия.

Таким образом, торговое предприятие ООО «ТСБ-г.Красноярск» имеет перспективы развития. Умелое и эффективное хозяйствование руководства позволило улучшить финансовый результат работы предприятия к уровню 2008 года преимущественно за счет качественных факторов, таких как:

1. увеличение объёма оборота розничной торговли на 123,22 %;
2. рост производительности труда на 1 работника на 126,95%.

Так же следует отметить отрицательные моменты в деятельности предприятия, над которыми следует поработать руководству с целью их устранения, а именно необходимо обратить внимание и выяснить, почему снизилась численность работников, а также время обращения оборотных средств, почему производительность труда растёт более быстрыми темпами, чем среднегодовая заработная плата.

Таким образом, в целом за данный период предприятие имеет тенденцию к развитию-расширению объёмов производства, для того чтобы в дальнейшем руководству предприятия предотвратить отрицательные моменты, необходимо проанализировать оборот розничной торговли и факторов его определяющих.

* 1. **Анализ оборота розничной торговли и факторов его определяющих**

Размер и изменение производительности труда зависит от ряда факторов. Для того чтобы получить достоверную информацию о размерах влияния факторов и дать правильную оценку происходящему, проведем анализ оборота розничной торговли ООО «ТСБ-г.Красноярск».

Анализ динамики объема розничного товарооборота осуществляется с помощью расчета цепных и базисных темпов роста, а также среднегодового темпа изменения реализации товаров.

Таблица 2. Анализ динамики товарооборота ООО «ТСБ- г. Красноярск» за 2008-2009гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Оборот розничной торговли в действующих ценах | Индексы цен | | Оборот розничной торговли в сопоставимых ценах к (базисному году) | Прирост оборота розничной торговли по сравнению с предшествующим годом в сопоставимых *ценах* | Прирост оборота розничной торговли по сравнению с базисным годом в сопоставимых ценах | Темпы роста (снижения) в сопоставимых ценах, % | |
| цепн­ые | базисные | цепные | базис­ные |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 2007г. | 152350 | 1,0 | 1,0 | 152350 | - | - | - | - |
| 2008 г. | 272193 | 1,161 | 1,161 | 234447 | 82097 | 82097 | 153,88 | 153,88 |
| 2009 г. | 335401,2 | 1,057 | 1,227 | 273350,6 | 38903,6 | 121000,6 | 116,59 | 179,42 |

Анализируя динамику оборота розничной торговли предприятия ООО «ТСБ-г.Красноярск» за три года можно сказать, что с каждым годом, как в действующих, так и в сопоставимых ценах наблюдается рост товарооборота. В действующих ценах с 152350 тыс.руб. до 272193 тыс.руб., а в сопоставимых ценах до 335401,2 тыс.руб. На рост товарооборота оказали влияние следующие факторы:

-рост производительности труда;

-эффективное использование основных средств.

Так же наблюдается темп роста по каждому году, что свидетельствует об эффективной деятельности предприятия.

Далее проанализируем влияние цен и физического объёма на изменение товарооборота в отчётном году (табл.3).

Таблица 3. Анализ влияния цен и физического объема на изменение товарооборота в отчетном году (тыс. руб.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Оборот розничной торговли без НДС | | | Абсолютный прирост (снижение) за год | | | Темп роста (снижения), % | |
| в дейст­вующих  ценах | индекс  цен | в сопос­тавимых  ценах | всего | в т.ч. за счет  изменения | | в дейст­вующих  ценах | в сопос­тавимых ценах |
|
| физи­ческого  объема  товарооборота | роста  цен |
|
|
|
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 2008 г. | 272193 | - | - | - | - | - | - | - |
| 2009 г. | 335401,2 | 1,057 | 317314,3 | 63208,2 | 45121,3 | 18086,9 | 123,22 | 116,58 |

Согласно результатам проведенных расчетов в отчетном году предприятие реализовало продукции на общую сумму 335401,2 тыс.руб., что выше по сравнению с прошлым годом на 63208 тыс.руб. в денежном выражении и на23,22%в относительном выражении. На данное увеличение оказали влияние изменения цен и физического объема на товарооборот. Для более глубокого анализа рассмотрим влияние изменения цен и физического объема на товарооборот. Из-за роста цен, оборот розничной торговли увеличился на сумму 18086,9тыс. руб. что в относительной форме составило 123,22%.Так же увеличение физического объема продаж оказало положительное влияние на оборот розничной торговли, что привело к росту реализации продукции на 16,58% или на -45121,3 тыс.руб.

Таким образом, в отчетном году товарооборот возрастал, в основном, не за счет интенсивного фактора – роста физического объема продаж, а за счет экстенсивного – роста цен, что является отрицательной ситуацией в развитии данного показателя. Рассмотрим подробнее расчет влияния факторов, связанных с использованием трудовых ресурсов в ООО «ТСБ-г.Красноярск» на динамику розничного товарооборота в 2009г. в таблице 4.

Таблица 4. Анализ влияния трудовых ресурсов на динамику объема товарооборота торгового предприятия ООО «ТСБ - г. Красноярск»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование трудовых факторов | Прошлый  год | Фактически за отчетный год | | Повлияли на динамику физического объема товарооборота | |
| в действу-ющих ценах | в сопоста-вимых ценах | методика расчета | размер влияния, тыс. руб. |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Товарооборот, тыс. руб. | 272193 | 335401,2 | 317314,3 | 317314,3-272193 | 45121,3 |
| Численность работников всего, чел. | 34 | 33 | - | 1\*8005,68 | 16011,36 |
| В т. ч. работников торгово–оперативного персонала, чел. | 16 | 15 | - | 1\*17012,06 | 17012,06 |
| Производительность труда, тыс. руб./чел | 8005,68 | 10163,67 | 5807,62 | (5807,62-8005,68)\*33 | -72535,98 |
| В т. ч. работников торгово-оперативного персонала, тыс. руб./чел. | 17012,06 | 22360,06 | 12323,49 | (12323,49-17012,06)\*15 | -70328,55 |

Анализируя влияние численности работников предприятия и производительности их труда на динамику объема оборота розничной торговли ООО «ТСБ - г. Красноярск» в отчетном периоде, можно сделать вывод о том, что размер влияния общей численности работников предприятия составил 16011,36тыс.руб., данное изменение можно объяснить уменьшением численности работников. Таким образом, численность персонала оказывает отрицательное влияние. Также на развитие оборота розничной торговли влияет производительность труда всех работников предприятия, его размер влияния составил -72535,98 тыс.руб. В том числе производительность работников торгово-оперативного персонала в действующих и сопоставимых ценах уменьшилась по отношению к прошлому году и составила -70328,55 тыс. руб. и отрицательно сказалось на объеме товарооборота в размере. Отсюда следует, что на динамику физического объема товарооборота существеннее повлияло уменьшение производительности труда работников торгово-оперативного персонала в сопоставимых ценах.

Таким образом, численность персонала и их производительность труда играют значительную роль в деятельности данного предприятия и в развитии товарооборота.

* 1. **Анализ динамики состава и структуры кадров торгового предприятия**

При формировании кадрового состава выполняется коммерческая функция по найму рабочей силы. Работу по найму рабочей силы, а именно подбор и окончательное утверждение на должность осуществляет непосредственно руководитель. Выбор подходящей кандидатуры происходит на основе конкурсного отбора.

Отличительной особенностью предприятий торговли является высокий объем трудовых операций, непосредственно связанных с обслуживанием покупателей и требующих прямого контакта с ними. Эти операции с трудом поддаются механизации и автоматизации, что определяет высокую долю живого труда на таких предприятиях. Трудовые ресурсы предприятия представляют собой совокупность занятых сотрудников.

Рассмотрим подробнее состав и структуру кадров исследуемого предприятия, для этого проведем анализ показателей: анализ численности и состава работников предприятия

Проанализируем данные по численности и составу персонала ООО «ТСБ-г.Красноярск» в таблице 5.

Таблица 5. Анализ численности работников торгового предприятия по составу.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение  (+;-) по | | Темп роста, % |
| Численность, чел | Уд.вeс, % | Численность, чел | Уд.вес, % | Численности, чел | Уд.весу, % |
| **А** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **Административно-управленческий персонал и специалисты, всего** | 10 | 29,41 | 11 | 33,34 | +1 | +3,93 | 110 |
| в том числе:  директор | 1 | 2,94 | 1 | 3,03 | - | +0,09 | 100,00 |
| заместитель директора | 2 | 5,88 | 2 | 6,06 | - | +0,18 | 100,00 |
| главный бухгалтер | 1 | 2,94 | 1 | 3,03 | - | +0,09 | 100,00 |
| бухгалтер | 2 | 5,88 | 3 | 9,09 | +1 | +3,21 | 150 |
| менеджер по продажам | 2 | 5,88 | 2 | 6,06 | - | +0,18 | 100,00 |
| товаровед | 2 | 5,88 | 2 | 6,06 | - | +0,18 | 100,00 |
| **Торгово-оперативный персонал, всего** | 16 | 47,06 | 15 | 45,46 | -1 | -1,6 | 93,75 |
| Старший продавец | 4 | 11,76 | 4 | 12,12 | - | +0,36 | 100,00 |
| Продавцы | 8 | 23,53 | 7 | 21,21 | -1 | -2,32 | 87,5 |
| Кассир | 4 | 11,76 | 4 | 12,12 | - | +0,36 | 100,00 |
| **Вспомогательный персонал, всего** | 8 | 23,53 | 7 | 21,21 | -1 | -2,32 | 87,5 |
| водитель | 2 | 5,88 | 2 | 6,06 | - | +0,18 | 100,00 |
| грузчик | 4 | 11,76 | 3 | 9,09 | -1 | -2,67 | 75 |
| уборщик | 2 | 5,88 | 2 | 6,06 | - | +0,18 | 100,00 |
| **Итого** | 34 | 100,00 | 33 | 100,00 | -1 | -2,76 |  |

По результатам таблицы 5, можно сделать вывод о том, что в 2009 году численность работников в ООО «ТСБ-г.Красноярск» снизилась на -2,76% или на 1 человека.

Без трудовых ресурсов торговля, как и любая деятельность, не возможна. На торговом предприятии ООО «ТСБ- г. Красноярск» в отчетном году штат работников сократился на 1 работника и составил 33 человека. На предприятии важно не только общая численность, но и состав численности работников. Состав административно-управленческого персонала и специалистов в отчётном году увеличился на 1 человека, так как на работу был принят бухгалтер и составил 11 работников. Численность вспомогательного персонала снизилась на одного человека, из-за того что уволился грузчик.

Численность торгово-оперативного персонала тоже сократилась. Данные структурные сдвиги происходят за счет смены работников административно-управленческого и торгово-оперативного персонала.

Сложившаяся ситуация может быть охарактеризована отрицательно, т.к. основная доля выручки зависит от работников данных групп. Однако не всегда такой шаг бывает оправданным, потому что с ростом численности должна возрастать и производительность труда. Наглядно структура работников представлена на рис.5.



Рис. 5. Структура работников ООО «ТСБ-г.Красноярск»,в %.

Рассмотрим состав работников магазина по уровню образования в разрезе категорий персонала за два года. Результаты проведенного анализа представлены в таблице 6.

Таблица 6. Численность работников ООО «ТСБ – г.Красноярск» по уровню образования в 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав работников по уровню образования | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение (+;-) по | |
| численность, чел. | удельный вес, % | численность, чел. | удельный вес, % | численности, чел. | удельному весу, % |
| Численность работников, всего | 34 | 100,00 | 33 | 100,00 | -1 | - |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| **С высшим образованием** | 18 | 52,94 | 19 | 57,57 | +1 | +4,63 |
| из них: |  |  |  |  |  |  |
| Директор | 1 | 5,55 | 1 | 5,26 | - | +0,01 |
| Зам.директора | 2 | 11,12 | 2 | 10,52 | - | -0,6 |
| Продолжение табл.6 | | | | | | |
| Гл. бухгалтер | 1 | 5,56 | 1 | 5,26 | - | -0,3 |
| Бухгалтер | 2 | 11,12 | 3 | 15,79 | +1 | +4,67 |
| Товаровед | 2 | 11,12 | 2 | 10,52 | - | -0,6 |
| Ст. продавец | 4 | 22,22 | 4 | 21,05 |  | -1,17 |
| Кассир | 4 | 22,22 | 4 | 21,05 | - | -1,17 |
| Менеджер по продажам | 2 | 11,12 | 2 | 10,52 | - | -0,6 |
| **Со средне специальным образованием, всего** | 8 | 23,53 | 7 | 21,21 | -1 | -2,32 |
| из них: |  |  |  |  |  |  |
| Продавцы | 8 | 100,00 | 7 | 100,00 | -1 | - |
| Продолжение табл.6 | | | | | | |
| **Со средним образованием** | 8 | 100,00 | 7 | 21,21 | -1 | -78,79 |
| из них: |  |  |  |  |  |  |
| Грузчики | 4 | 50 | 3 | 37,5 | -1 | -12,5 |
| Уборщики | 2 | 25 | 2 | 25 | - | - |
| Водитель | 2 | 25 | 2 | 25 | - | - |

Результат анализа работников по уровню образования показал, что весь персонал на данном торговом предприятии делится на три группы, это работники с высшим образованием, со средне специальным и средним образованием. В первую группу входят генеральный директор предприятия, зам.директора, главный бухгалтер, бухгалтер, менеджер по продажам, товаровед, старший продавец и кассир. Численность работников с высшим образованием выросла, из за того что был принят ещё один бухгалтер и составила в общей структуре 57,57% .

В группу со средним специальным образованием в отчетном году входят продавцы, с удельным весом в общей численности 21,21%, их удельный вес, также снизился, так как один продавец был уволен. Количество работников со средним образованием также снизилось, на одного человека, из-за того что один грузчик уволился. К ним относится вспомогательный персонал. Для полного ознакомления с сотрудниками предприятия, рассмотрим их по другим признакам в таблице 7.

Таблица 7. Анализ работников торгового предприятия ООО «ТСБ – г.Красноярск» по квалификационного уровню за 2008-2009гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав ТОП | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение  (+,-) | |
| чел. | уд.вес,% | чел. | уд.вес,% | чел. | уд.вес,% |
| Численность работников ТОП всего, в т.ч. | 16 | 100,00 | 15 | 100,00 | -2 | - |
| Старший продавец | 4 | 25,00 | 4 | 26,67 | - | +1,67 |
| Продавец | 8 | 50,00 | 7 | 46,67 | -1 | -3,33 |
| Кассир | 4 | 25,00 | 4 | 26,66 | - | +1,66 |

Анализируя данные таблицы 7 «Анализ работников торгового предприятия ООО «ТСБ – г.Красноярск» по квалификационного уровню» можно выделить следующие моменты: численность торгово-оперативного персонала по квалификационному уровню составляет в 2008 году 15 человек, что на 1 человека меньше чем в прошлом периоде. Из них: старший продавец – 4 человека, продавцы– 7 человек и кассиры– 4 человека.

Таблица 8. Анализ работников торгового предприятия ООО «ТСБ – г.Красноярск» по различным признакам.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Различные признаки | 2008 год | | 2009 год | | Откл.  (+,-) | | Темп изменения,% |
| числ.,  чел. | уд.  вес,% | числ.,  чел. | уд.  вес,% |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | По сумме | По уд.в | 6 |
| 1.Стаж работы на данном предприятии: |  |  |  |  |  |  |  |
| - до 2 лет | 6 | 17,65 | 6 | 18,75 | - | +1,1 | 100,00 |
| Продолжение табл.8 | | | | | | | |
| - от 2-4 лет | 6 | 17,65 | 6 | 18,75 | - | +1,1 | 100,00 |
| - более 4 лет | 22 | 64,7 | 21 | 63,63 | -1 | -1,06 | 95,45 |
| 2. Половой состав: |  |  |  |  |  |  |  |
| - мужчины | 16 | 47,06 | 16 | 50,00 | - | +2,4 | 100,00 |
| - женщины | 18 | 52,94 | 17 | 51,51 | -1 | -1,43 | 94,45 |
| 3. Возрастной состав: |  |  |  |  |  |  |  |
| - до 20 лет | 4 | 11,76 | 4 | 12,5 | - | +0,74 | 100,00 |
| - 20-30 лет | 6 | 17,65 | 6 | 18,75 | - | +1,1 | 100,00 |
| - 30-40 лет | 18 | 52,94 | 16 | 50,00 | -2 | -2,94 | 88,89 |
| - более 40 лет | 6 | 17,65 | 7 | 21,21 | +1 | +3,56 | 116,67 |
| ВСЕГО: | 34 | 100,00 | 33 | 100,00 | -2 | - | 100,00 |

Проанализировав таблицу 8 можно сделать вывод, что большинство сотрудников, а именно 64,7% в прошлом году и 63,63 % в отчетном году, имеют стаж работы в торговле более четырёх лет. Следует отметить, что на предприятии работают в основном женщины и численность составляет в отчетном периоде 17 человек, а их удельный вес –51,51%.

Большинство работников предприятия находятся в возрасте от 30 до 40 лет, что говорит о том, что на предприятии имеются опытные работники, меньшую долю занимают работники до 20 лет, что является положительной тенденцией.

Проведем анализ движение кадров торгового предприятия в отчетном году. Рассчитаем коэффициенты, характеризующие движение кадров на предприятии в анализируемом периоде (коэффициент текучести, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию и др.)

Таблица 9.Анализ движения кадров торгового предприятия ООО «ТСБ – г.Красноярск» в анализируемом периоде.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год | | Отчётный год | | Отклонение | | Темп роста | |
| 1. Состояние работников по списку на начало года | 34 | | 34 | | - | | 100,00 | |
| 2. Принято работников | 2 | | - | | - | | 100,00 | |
| 3. Уволено работников, всего | 2 | | 2 | | - | | 100,00 | |
| 3.1. по собственному желанию | 1 | | 1 | | - | | 100,00 | |
| 3.2. за нарушение трудовой дисциплины | - | | - | | - | | - | |
| 3.3. по другим причинам | 1 | | 1 | | - | | - | |
| 4. Состояло по списку на конец года | | 34 | | 32 | | -2 | | 94,12 |
| 5.Среднесписочная численность | | 34 | | 33 | | -1 | | 97,06 |
| 6. Коэффициент текучести | | 5,89 | | 6,06 | | +0,36 | | 106,11 |
| 7. Коэффициент оборота по приёму | | 0,05 | | - | | - | | - |
| 8. Коэффициент оборота по убытию | | 0,05 | | 0,06 | | +0,01 | | 120 |

Анализируя движения кадров торгового предприятия ООО «ТСБ-г.Красноярск» видно, что произошло снижение среднесписочной численности работников на 1 человека. Это объясняется тем, что в отчётном 2 человека было уволено, по собственному желанию и по другим причинам. Коэффициент текучести увеличился, так как были уволены работники, в свою очередь коэффициент по убытию тоже. Коэффициент оборота по приёму остался неизменным, так как в отчётном году не было принятых работников. Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что на торговом предприятии численность работников в отчётном году сократилась, это могло возникнуть в связи с увольнением работников по собственному желанию, за нарушение дисциплины и по другим причинам. В данном случае невозможно дать объективную оценку анализа динамики состава и структуры кадров предприятия без учета производительности труда.

1. **Резервы роста производительности труда на торговом предприятии в современных условиях**
   1. **Анализ и оценка производительности труда на торговом предприятии**

Производительность труда — один из показателей эффективности труда, характеризующий плодотворность полезной деятельности работников ООО «ТСБ-г.Красноярск».Проанализируем показатели производительности в таблице 10.

Таблица 10 – Анализ динамики производительности труда торгового предприятия за отчетный период

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав работников предприятия | Прошлый год | | Фактически за отчетный год | | | Отклонение (+-) от прошл года | | Темп изменения, % | |
| числен ность, чел. | ПТ  руб./чел | численность, чел. | Производительность труда | | в  действующих ценах | в сопоста­вимых ценах | в действующих ценах | в сопоста­вимых ценах |
| в действу­ющих ценах | в сопоста­вимых ценах |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Численность работников, всего | 34 | 8005,68 | 33 | 10163,67 | 5807,62 | 2157,99 | 2198,06 | 97,06 | 72,54 |
| из них ТОП | 16 | 17012,06 | 15 | 22360,06 | 12323,49 | 5348 | 4688,57 | 131,43 | 72,43 |
| удельный вес ТОП в общей численности работников % | 47,06 | - | 43,75 | - | - | - | - | - | - |
| Продолжение табл.10 | | | | | | | | | |
| в т.ч. численность продавцов | 8 | 17012,06 | 7 | 23957,21 | 12323,49 | 6945,14 | -4688,57 | 140,83 | 72,44 |
| Оборот, к которому исчислена производительность труда, тыс. руб. | - | 272193 | - | 335401,2 | 317314,3 | 63208,2 | 45121,3 | 123,22 | 116,58 |

Проведем анализ показателей производительности труда работников торгового предприятия, в том числе торгово-оперативных работников.

Производительность труда по сравнению с прошлым годом в действующих ценах выросла на 2157,99 тыс.руб. в абсолютном выражении и на 26,95 % в относительном выражении. Из них ТОП увеличился на 5348 тыс.руб. или на 31,43 % и в сопоставимых ценах наблюдается увеличение на сумму 4688,57 тыс.руб. при темпе роста 72,43% .

Оборот, к которому исчислена производительность труда, вырос в действующих ценах на 63208,2 тыс.руб. в отчетном году и на 45121,3 тыс.руб. в отчетном в абсолютном выражении в сопоставимых ценах или на 23,22 и 16,58 в относительном выражении соответственно, что свидетельствует о сложившейся положительной ситуации на предприятии.

На основе данных таблицы 10, проведем факторный анализ производительности труда методом цепных подстановок. Для этого были произведены следующие расчеты.

,

где Ч/ - численность продавцов,

Ч// - численность торгово-оперативного персонала

Ч/// - общая численность работников торгового предприятия





*ПТ2*– *ПТ1* = 9852,4 – 8005,68 = 1846,72- величина влияния выработки продавцов в общей производительности труда



*-* величина влияния доли продавцов в численности ТОП



** - величина влияния доли ТОП в общей численности работников предприятия

 – совокупное влияние факторов.

Результаты расчета влияния факторов на изменение производительности труда в отчетном периоде показали следующее. Положительное влияние на изменение общей производительности труда оказала выработка продавцов, размер влияния составил 1846,72 тыс. руб./чел. Величина влияния доли продавцов в численности ТОП оказала негативное влияния на рост производительности труда.

Однако совокупное влияние всех факторов привело в отчетном году к росту производительности труда на 2157,99 тыс. руб./чел.

На производительность труда сотрудников данного магазина, качество обслуживания покупателей существенное влияние оказывает микроклимат в коллективе. Благоприятный микроклимат предполагает доброжелательное отношение сотрудников друг к другу, дружную работу, взаимовыручку и т.д. Он во многом зависит от характера и стиля руководства коллективом.

Таким образом, в результате проведенного анализа предприятия можно сделать вывод, что в составе кадров ООО «ТСБ-г.Красноярск» имеются определенные недостатки, которые являются устранимыми.

В целом, кадровый персонал подобран довольно разумно и позволяет решить поставленные цели.

**3.2. Разработка мероприятий по выявлению резервов роста производительности труда.**

Рассмотрев теоретические основы производительности труда, мы смогли проанализировать финансово-хозяйственную деятельность предприятия ООО «ТСБ-г.Красноярск».Прежде чем проанализировать резервы роста производительности, необходимо провести фотографию рабочего времени продавца.

Таблица 11 – фотография рабочего времени продавца на предприятии ООО «ТСБ-г.Красноярск»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Затраты рабочего времени | Текущее время, мин. | Продолжительность, мин. | Индекс |
| А | 1 | 2 | 3 |
| Начало наблюдения 10.00 | | | |
| Подготовка рабочего места | 10,05 | 15 | ПЗ |
| Отсутствие покупателей | 10,30 | 25 | ПО |
| Оперативное время | 11,00 | 30 | ОП |
| Пассивное наблюдение за покупателями | 11,10 | 10 | ПН |
| Оперативное время | 11,25 | 15 | ОП |
| Консультация покупателей | 11,38 | 13 | ОП |
| Оперативное время | 11,50 | 12 | ОП |
| Уборка рабочего места | 12,00 | 10 | ОБ |
| Отсутствие покупателей | 12,30 | 30 | ПО |
| Оперативное время | 12,45 | 15 | ОП |
| Отсутствие покупателей | 13,00 | 15 | ПО |
| Оперативное время | 13,55 | 55 | ОП |
| Уборка рабочего места | 14,00 | 5 | ОБ |
| Преждевременный уход на обед | 14,05 | 5 | ПР |
| Начало работы с опозданием | 14,35 | 5 | ПР |
| Оперативное время | 15,05 | 30 | ОП |
| Пассивное наблюдение за покупатеями | 15,15 | 10 | ПН |
| Отсутствие покупателей | 15,45 | 30 | ПО |
| Разговор с поставщиком | 15,58 | 13 | ПО |
| Продолжение табл.11 | | | |
| Личные надобности | 16,15 | 17 | ОТЛ |
| Отсутствие покупателей | 16,30 | 15 | ПО |
| Консультация покупателей | 16,45 | 15 | ОП |
| Оперативное время | 16,55 | 10 | ОП |
| Размещение и выкладка товаров | 17,20 | 25 | ПЗ |
| Отсутствие покупателей | 17,45 | 25 | ПО |
| Оперативное время | 18,00 | 15 | ОП |
| Личные надобности | 18,20 | 20 | ОТЛ |
| Консультация покупателей | 18,30 | 10 | ОП |
| Оперативное время | 18,30 | 100 | ОП |
| Пассивное наблюдение за покупатеями | 18,40 | 10 | ПН |
| А | 1 | 2 | 3 |
| Оперативное время | 18,45 | 5 | ОП |
| Уборка рабочего места | 18,55 | 10 | ОБ |
| Снятие кассы | 19,10 | 15 | ПЗ |
| Окончание работы | 19,20 | 10 | ПР |
| Конец наблюдения 19,20 | | | |
| Итого: | - | 645 | - |

Для анализа фотографии рабочего времени продавца на предприятии необходимо сформировать баланс затрат рабочего времени на торговом предприятии ООО «ТСБ-г.Красноярск».

Таблица 12 – Баланс затрат рабочего времени.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Индекс категории затрат рабочего времени* | *Фактический баланс* | | *Нормативный (проектируемый) баланс* | | *Лишние затраты* | |
| *мин.* | *%* | *мин.* | *%* | *мин.* | *%* |
| 1.     Тпз | 55 | 8,53 | 55 | 8,53 | - | - |
| 2.     Топ | 325 | 50,38 | 515 | 79,85 | - | - |
| 3.     Тоб | 25 | 3,87 | 25 | 3,87 | - | - |
| 4.     Тотл | 37 | 5,73 | 37 | 5,73 | - | - |
| 5.     Тпо | 153 | 23,72 | - | - | 153 | 23,72 |
| 6.     Тпн | 30 | 4,65 | - | - | 30 | 4,65 |
| 7.     Тпр | 20 | 3,12 | - | - | 20 | 3,12 |
| Итого | 645 | 100,00 | 442 | 100,00 | 203 | 100,00 |

Далее необходимо рассчитать коэффициенты:

1. Коэффициент полезного использования рабочего времени

К(пол) = (55+325+25+37)/645\*100=68,52%

Данный коэффициент говорит о том, что рабочее время правильно используется только на 68,52%. Резервами роста коэффициента являются:

1)сократить до минимума время перерывов, вызванных нарушением нормального хода торгово-технологического процесса (контролировать, чтобы было достаточно товара на рабочем месте, поменьше времени тратить на служебные разговоры);

2)правильно распределять рабочее время, т.е. заинтересовать покупателя (предложить помощь в выборе нужных медикаментов, спросить что его интересует, посоветовать новинки, дать почитать этикетку, инструкцию и др.).

3)сокращение до минимума время перерывов, вызванных нарушением трудовой дисциплины (вовремя начинать и оканчивать работу, не тратить время на неслужебные отлучки, посторонние разговоры, не уходить раньше на обед и вовремя с него возвращаться);

2. Коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от работника (Кпот):

К(пот)=20/645=0,03

Коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от работника очень низкий и равен 0,03, что говорит об ответственном отношении работника к выполнению своих обязанностей.

3.Процент возможного уплотнения рабочего времени (Урв):

У(рв)= (645-(55+325+25+37))/645=0,31

Этот показатель говорит о том, что на предприятии имеется 0,31%, для уплотнения рабочего времени. Резервами для уплотнения рабочего времени являются те же, что и для повышения использования рабочего времени.

4.Возможное повышение производительности труда за счет устранения потерь и нерациональных затрат рабочего времени (Ппт) в %:

П(пт)=(515-325)/325\*100=58,46%

Данный показатель говорит, что на предприятии возможно повысить производительность труда на 58,46% за счет устранения потерь и нерациональных затрат рабочего времени.

В ходе проведенных расчетов мы выявили, что используются трудовые ресурсы в ООО «ТСБ-г.Красноярск» недостаточно эффективно. Необходимо работать над ними, чтобы улучшать показатели деятельности организации.

В ходе анализа были выявлены негативные моменты в деятельности данного торгового предприятия, в направлении которых необходимо усиленно работать, совершенствовать их структуру.

Были выявлены следующие отрицательные моменты.

- численность работников в отчётном году сократилась на 1 человека, это могло возникнуть в связи с увольнением работников по собственному желанию, за нарушение дисциплины и по другим причинам;

### - нежелание работников повышать уровень квалификации образования, которое вызвано рядом социально-экономических причин: экономическое состояние страны в целом, уровень денежных доходов, темпы инфляции.

Итак, далее отметим основные рекомендации по улучшению использования труда на предприятии «ТСБ-г.Красноярск»:

- рациональное расходование средств на оплату труда,

- пополнение штатного состава оперативных работников;

Данные проблемы необходимо решать с помощью мероприятий повышающих производительность труда на данном торговом предприятии.

1. В первую очередь необходимо: рациональное расходование средств на оплату труда, оптимизация кадрового состава, нормализация соотношения между производительностью труда и заработной платой;
2. Увеличение производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени;
3. Более эффективное использование основных фондов, за счет своевременной замены основных фондов по мере устаревания и износа технологий, оборудования, планирование размера оборотных средств в зависимости от их потребности;
4. Рост производительности на основе внедрения информационной системы, т.е. труд сделать более механизированным (введение программ, которые автоматически производят расчет);
5. Увеличение производительности труда за счет роста профессиональной квалификации рабочих и повышение мотивации работников различными поощрениями;
6. Создать необходимые условия труда во избежание текучести кадров;

При использовании групп резервов, описанных в данной курсовой работе, предприятию удастся получить положительный экономический эффект, увеличить товарооборот и увеличить производительность труда.

Если бы не произошло снижение численности, то возможно, что фонд оплаты труда не изменился. Тогда темпы роста производительности труда не опережали бы темпы роста фонда заработной платы, и на предприятии не произошло бы перерасхода средств.

Для снижения расходов на оплату труда рекомендуется принять ряд следующих мер, рассмотреть вариант сокращения численности административно-управленческого и вспомогательного персонала. В частности, личные наблюдения показали, что по причине дублирования должностных обязанностей при их небольшом объеме для данной организации, у руководства имеется реальная возможность сократить одного зам.директора и одного водителя. Данное мероприятие позволит улучшить структуру рабочей силы и сократить расходы на оплату труда с учетом отчислений на социальные нужды.

Одним из самых надежных средств повышения производительности труда персонала предприятия считается оплата, в зависимости от конкретных результатов деятельности. Это так же надежное средство повысить эффективность работы торгового предприятия. Рост предприятия, его развитие обусловлены не только финансовыми вложениями, перспективным стратегическим планированием, сбалансированностью краткосрочных планов, внедрением эффективных методов управления финансово- хозяйственной и коммерческой деятельности предприятия, но и политикой мотивации персонала.

Предлагаем руководству ООО «ТСБ-г.Красноярск» для достижения успеха в работе предприятия, а так же для формирования сплоченной команды профессионалов разработать политику мотивации. Политика мотивации работников должна разрабатываться на основе четкой организационной структуры, правил внутреннего трудового распорядка, положений об отделах и службах.

На предприятии могут быть разработаны и внедрены следующие программы мотивации сотрудников:

1. Система заработной платы сотрудников (для каждого подразделения разработать свою систему оплаты труда);
2. Система премирования сотрудников;
3. Программа социальной поддержки персонала;
4. Положение о предоставлении гарантированных льгот;
5. Программа организации досуга персонала.

Таким образом, если данное предприятие будет внедрять в торгово-хозяйственную деятельность предложенные мероприятия, то это позитивно отразиться как на работе предприятия в целом так и, конечно же, на улучшении показателей по труду, что в свою очередь позволит получить удовлетворенность руководству и работникам от своей трудовой деятельности.

**Заключение**

В ходе выполнения курсовой работы были получены необходимые теоретические знания в области производительности труда на торговом предприятии. Были выявлены сущность, виды, факторы и резервы роста производительности труда. Так были разработаны мероприятия по выявлению резервов роста производительности труда. На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что производительность труда - это показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам непосредственного, живого труда. Производительность труда является важнейшим показателем экономического роста. Экономический рост - одна из основных целей в экономике государства с рыночной структурой хозяйствования и является показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода.

На предприятии ООО «ТСБ-г.Красноярск» применяется простая повременная система оплаты труда по окладам. Основным видом деятельности данного предприятия является оптово – розничная торговля строительными и отделочными материалами, осуществляемая через магазины общей площадью 1342,3 кв.м.

Проанализировав основные показатели деятельности торгового предприятия за 2008-2009 года можно сделать следующий общий вывод:

К положительным моментам деятельности предприятия ООО «ТСБ-г.Красноярск» можно отнести:

- увеличение товарооборота, в 2009 году, по сравнению с 2008 годом товарооборот вырос на 34148,5 тыс. руб.

- увеличение производительности труда работников, которая положительно повлияла на физический объем товарооборота.

К отрицательным моментам можно отнести:

- численность работников в отчётном году сократилась на 1 человека, это могло возникнуть в связи с увольнением работников по собственному желанию, за нарушение дисциплины и по другим причинам;

-увеличение себестоимости товаров, рост издержек обращения;

- увеличение фонда заработной платы при уменьшении ее уровня, что свидетельствует об экономии средств на предприятии;

Проанализировав производительность труда, было выявлено, что по сравнению с прошлым годом она увеличилась на +21579,99 тыс.руб.и составила 10163,67 тыс. руб. В большей степени увеличение данного показателя произошло из-за увеличения численности продавцов в штате работников и их выработке, а также увеличение объёма товарооборота, который возрос под воздействием такого фактора, как производительность труда.

К рекомендациям практического характера, направленным на повышение эффективности работы и изыскание внутренних резервов организации можно отнести:

1. рациональное расходование средств на оплату труда,
2. пополнение штатного состава оперативных работников.

Как у любого торгового предприятия стремящегося получить прибыль есть свои минусы в работе, поэтому в ходе исследования были выявлены определенные резервы улучшения использования труда на предприятии и сформулированы пути совершенствования организации труда и наращивания его эффективности. Таким образом, если торговое предприятие будет внедрять в торгово-хозяйственную деятельность предложенные мероприятия, то это позитивно отразится как на работе предприятия в целом, так и на улучшении показателей по труду, что в свою очередь позволит получить удовлетворенность руководству и работникам от своей трудовой деятельности.

**Библиографический список**

**1.**Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (в торговле): учебник. / Л. П. Владимирова. – М.: Дашков и К, 2006. – 347 с.

**2.**Волгин Н.А. Экономика труда: социально трудовые отношения: учебник / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.

**3.**Ковязина Н.З. Оплата труда в организациях и на предприятиях. / Н.З. Ковязина.// Экономико-правовой бюллетень. – 2000. – №10. – с. 1-125.

**4.**Остапенко Ю.М. Экономика труда: уч. пособие./ Ю.М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2003. – 268 с.

**5.**Остапкович Г. Оценка ненаблюдаемой экономической деятельности в розничной торговле / Г. Остапкович.// Экономист. – 2002. – №10. – С. 47-54.

**6.**Оформление курсовых и выпускных квалификационных работ: метод. указания / Краснояр. гос. торг. – экон. ин-т; сост. Р.В. Трофимова, О.Ю. Дягель, Э.А. Батраева, Т.А. Вашко, Т.В. Федюкевич. – Красноярск, 2007. – 32 с.

**7.**Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях (9-е изд.)/ Н.В. Пошерстник М.С.: Мейксин. СПб: Герда, 2002. – 736 с.

**8.**Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход: уч. пособие / В.Д. Ракоти. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.

**9.**Рофе А.И. Экономика и социология труда: уч. пособие / А.И. Рофе. – М.: Мик, 1996. – 128с.

**10.**Сараев А. Формирование трудовых ресурсов и занятости / А. Сараев.Экономист. 2001. – №10. – с. 72-77.

**11.**Смирнова А.М. Организация оплаты труда в торговле: уч.пособие/ А.М. Смирнова. – Красноярск, 2006.–131 с.

**12.**Смирнова А.М. Трудовые показатели предприятия торговли: анализ и планирование: уч. пособие / А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин.-т. – Красноярск, 2008. – 152 с.

**13** Организация и оплата труда в торговле: текст лекций / сост. А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин.-т. – Красноярск, 2005. – 15 с.

**14.**Смирнова А.М. Тарифный вариант организации заработной платы в торговле: текст лекций / А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин.-т. – Красноярск, 2005. – 41 с.

**15.**Смирнова А.М. Бестарифные системы оплаты труда: текст лекций / А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин.-т. – Красноярск, 2005. – 56 с.

**16.**едченко А.А. Оплата труда и доходы работников: уч. пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М.: Дашков и Ко, 2004. – 552 с.

**21.** Экономика труда: учебник./ пд ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.:Юристъ, 2002. – 592 с.

**22.** Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.:ИНФРА, 2003. – 584 с.

**23.** Экономика предприятия торговли /под ред. Ю.Л. Александрова. – Красноярск, 2002.

**24.** Экономика труда: учебник / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – М. – С.-Пб., 2004. – 656 с.

**25.** Яковлев Р. Реформирование заработной платы – процесс длительный /Р. Яковлев// Человек и труд. – 1998. – №10, с. 84-86.