ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра экономики и планирования

**К У Р С О В А Я Р А Б О Т А**

по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях

отрасли (в торговле)»

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

(на материалах Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268)

|  |  |
| --- | --- |
| **Выполнил:**  Студент 4 курса  Группы Эк(б)-07-3  Очной формы обучения  Специальности 080100.62  Пащенко В.Н. | **Научный руководитель:**  к.э.н., доцент  Петрученя И.В. |

Красноярск 2010

**Оглавление**

[Введение 3](#_Toc216524898)

[1. Теоретически основы планирования производительности труда на предприятии 5](#_Toc216524899)

[1.1.Экономическая сущность и значение производительности труда 5](#_Toc216524900)

[1.2.Показатели и методы измерения производительности труда 13](#_Toc216524901)

1.3.Факторы и резервы повышения производительности труда…………...18

[2. Анализ кадров Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268 26](#_Toc216524902)

[2.1.Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268 26](#_Toc216524903)

[2.2.Анализ численности работников торгового предприятия 37](#_Toc216524904)

[3. Анализ производительности труда Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268 44](#_Toc216524905)

[3.1. Оценка уровня производительности труда на предприятии 44](#_Toc216524906)

[3.2. Фотография рабочего времени и пути повышения производительности труда на предприятии 51](#_Toc216524907)

[Заключение 59](#_Toc216524908)

[Библиографический список 61](#_Toc216524909)

Приложения……………………………………………………………………….63

Введение

Выбранная мною тема производительности труда достаточно актуальна настоящее время, так как роль человеческого фактора в управлении с каждым годом повышается, это отражает одну из главных тенденций развития производства и общества. Производительность является неотъемлемой частью любого предприятия, а трудовые ресурсы - главным элементом экономического потенциала каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого зависят результаты деятельности предприятия в целом. Знания в области экономики труда имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы при подготовки специалистов высшей квалификации. Поэтому, необходимо иметь достаточные знания, чтобы уметь определять, рассчитывать, анализировать и планировать показатели и резервы роста производительности труда, а также уровень и динамику заработной платы на предприятиях, источники формирования фонда оплаты труда и эффективное их использование и в целом, прогнозировать состояние рынка труда.

Целью написания данной курсовой работы является изучение производительности труда: анализа состояния и резервов роста.

Важнейшими задачами при анализе и планировании производительности труда являются:

- определение сущности и значения производительности труда в современных условиях;

- изучение основных экономических показателей, методов измерения и факторов повышения производительности труда;

- анализ численности работников торгового предприятия и оценка их уровня;

- предложение конкретных путей или возможностей повышения производительности труда на исследуемом предприятии.

Предметом исследования в курсовой работе является производительность труда.

Объектом исследования выступает Филиал ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268, сферой деятельности которого является розничная торговля фармацевтическими препаратами.

Теоретической основой написания курсовой работы являются: законодательные и нормативные акты РФ, газеты и журналы, учебные пособия по анализу хозяйственной деятельности, а также труды отечественных и зарубежных экономистов по изучаемому вопросу.

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

Структура курсовая работы состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений. Общий объем работы 63 стр. Библиографический список включает в себя 21 источник.

# 1. Теоретически основы планирования производительности труда на предприятии

## 1.1.Экономическая сущность и значение производительности труда

Производительность труда — показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Она определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда, т.е. выработкой на единицу затрат труда. От уровня и динамики производительности труда зависят развитие общества и уровень благосостояния всех его членов. Более того, уровень производительности труда определяет и способ производства, и даже сам общественно-политический строй. [ 12;99 ]

Применение этого показателя позволяет оценить эффективность труда, как отдельного работника, так и коллектива.

Производительность труда является показателем экономического роста, то есть показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни. Увеличение реального ВНП может осуществляться двумя способами:

А) Путем вовлечения в производство большего объема ресурсов;

Б) Путем более производительного их использования.

На сегодняшний день одной из основных проблем нынешнего кризисного состояния российской экономики является падение производительности труда, главной причиной которого, стало падение объемов производства, вследствие низкой платежной дисциплины, и сокращающейся платежеспособности предприятий, а также тенденция к снижению цены труда – реальной заработной платы работников материального производства, особенно государственных предприятий, что в значительной степени препятствует росту производительности труда. В России заработная плата во много раз меньше, чем в Европе, а цены на многие товары достигли мирового уровня. Дешевый труд не может быть высокопроизводительным, обеспечивать экономию и рациональное использование материальных и других производственных ресурсов. Все это ведет к деградации производства, дальнейшему падению его объемов и ухудшению качества выпускаемой продукции. Следовательно, уделяется огромное внимание специалистов по решению данной проблемы: выведение экономики из кризисного состояния через увеличение производительности труда. [11;421]

Повышение производительности труда имеет большое экономическое и социальное значение для предприятия торговли. От ее 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 объем 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.

Рост производительности труда не может быть беспредельным. Экономически разумные пределы роста производительности труда диктуются условием увеличения массы потребительных стоимостей и повышения качества продукции. Стремление к безмерному росту производительности труда за счет сокращения численности работающих может привести к снижению объема и качества выпускаемой продукции. [11 ; 422]

Основным источником удовлетворения потребностей трудящихся является оплата труда, будучи правильно организованной, она содействует вовлечению людей в производство, становиться важнейшим средством материального стимулирования непрерывного роста производства, повышения его эффективности.

Необходимо отметить ряд основных принципов организации оплаты труда. К числу таких принципов следует отнести: [12;100]

1. Принцип оплаты труда по его количеству и качеству: при оплате труда должны учитываться не только его продолжительность во времени, выработка и другие количественные характеристики, но и его сложность, тяжесть, ответственность, т.е. качественные особенности. Соблюдение этого принципа создает материальную заинтересованность трудящихся в повышении выработки, т.е. производительности своего труда, а также в улучшении качественных показателей работы, что важно в условиях перехода на интенсивный путь развития.

2. Принцип неуклонного повышения уровня оплаты труда. Непрерывный рост и совершенствование производства, и повышение производительности труда обеспечивают устойчивый рост национального дохода.

3. Принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Повышение уровня оплаты труда должно осуществляться на основе роста его производительности. Неуклонный рост производительности труда – это экономическая база повышения заработной платы. При этом рост производительности труда должен опережать рост уровня оплаты труда. При соблюдении этого принципа обеспечивается материальное стимулирование роста производительности труда, сокращение затрат заработной платы на производство единицы продукции и снижение ее себестоимости, а следовательно, и повышение эффективности производства.

4. Принцип дифференциации уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих. Он предполагает широкую дифференциацию уровня оплаты труда работающих в зависимости от его качественных особенностей и условий, в которых он протекает. Так, на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

В условиях рыночных отношений предприятиям предоставлены широкие права в хозяйственной деятельности. Предприятия сами устанавливают размеры средств, предназначенных на оплату труда, распределяют их, определяют формы и системы заработной платы. А также самостоятельно устанавливают разного рода доплаты, надбавки, премии с учетом деловых характеристик, условий, количества, качества и результатов труда, которые тоже не ограничены. Для более детально анализа рассмотрим производительность труда в зарубежных странах и сравним его с отечественным. [12;102]

*Зарубежный опыт в планировании производительности труда.*

Исследование российской экономики американскими экономистами по 10 отраслям промышленности, показало, что производительность труда в России составляет примерно в среднем 19% от уровня США. При этом в стране существуют три основные причины хронической низкой производительности труда:

1.избыток рабочей силы на предприятиях(в среднем 10% рабочих не вовлечено в производство)

2.неэффективный менеджмент (слабый контроль за качеством продукции, отсутствие материальных стимулов к труду и т.д.)

3.отсутствие инвестиций в потенциально выгодные проекты. [8;32]

По данным Международной организации труда (МОТ) что производительность труда в Соединенных Штатах в последние годы возросла. По объему производства в пересчете на одного рабочего Соединенные Штаты опередили Европу и Японию. В мировых масштабах производительность труда в пересчете на одного рабочего увеличивалась почти на два процента, в то время как в начале десятилетия она увеличивалась на полтора процента. Рост производительности происходил активнее всего в промышленно развитых странах, равно как и в некоторых странах Азии, особенно в Китае, Индии, Пакистане и Таиланде. В странах Африки и Латинской Америки производительность труда упала.

Производительность труда в США в пересчете на одного рабочего почти в два раза выше этого показателя в Европе и Японии. Американские рабочие вышли на первое место за счет того, что средняя рабочая неделя в Соединенных Штатах является более длинной, чем в Европе. Многие специалисты изучают производительность труда на основе влияния заработной платы. Такие экономисты как Ф.Тейлор, К.Барк, Г.Эмерсон и другие). Рассмотрим подробнее. [8;14]

Разнообразие системы оплаты труда, обычно заранее установленные условия стимулирования, призванные побудить работника к достижению тех или иных качественных или количественных результатов: увеличения выработки или продаж, сокращения срока работ уменьшения брака, снижения потерь, экономии ресурсов и т.п. Та­ким образом, многие из этих систем, использовавшихся в прошлом и используемых в настоящее время, нацеливают работника на рост производительности его труда. Правда, на практике непросто отли­чить рост производительности труда от роста его интенсивности, свя­занного с увеличением затрат энергии в единицу времени.

Ряд подобных систем широко известны и давно описаны в учебной литературе. Например, *система Тейлора* (сдельная система, разработанная Ф. Тейлором в США *в* начале XX в.) предусматривала оплату по более высоким тарифным ставкам труда тех работни­ков, которые сумели выполнить напряженные нормы. При перевы­полнении нормы от 101 до 130% тарифная ставка (расценка) повы­шалась на 30%, при недовыполнении нормы (хотя бы на 1%*)* она снижалась на 20%. Таким образом, к работникам, не вы­полнявшим нормы выработки, применялось «негативное стимули­рование», зато при перевыполнении норм рост заработной платы превышал рост выработки. Очевидно, что система Тейлора создава­ла у работников материальную заинтересованность в росте произ­водительности труда, но при этом нормы были установлены таким образом, что перевыполнить их могли лишь самые умелые и добро­совестные работники, работающие достаточно интенсивно.

Система Тейлора нашла широкое применение во многих странах. На ее основе американцы К. Барт и Д. Меррик разработали еще бо­лее жесткую систему нормирования И стимулирования, нацеливаю­щую на сокращение затрат ручного труда. В сдельно-премиальной *системе Барта—Меррика* нормы устанавливаются исходя из возмож­ностей первоклассных, лучших работников. Предполагается, что ра­бочие со средней и низкой квалификацией могут выполнять нормы впределах от 60 до 83% (в этом диапазоне сдельные расценки невысо­кие). Выполнение норм в интервале 83~!00% (доступное большинству рабочих) поощряется повышением расценки на 10%, а превышение норм свыше 100% (доступное единицам) — на 20%. При неодно­кратном выполнении норм менее чем на 60% работник увольняет­ся. Это условие фиксируется в трудовом контракте. [9;45]

В современных условиях продолжается поиск форм и систем, устанавливающих более тесную связь между уровнем заработной платы и ростом производительности труда. Для стимулирования роста производительности труда в мировой практике все чаще при­меняют *гибкие системы оплаты.* Под гибкостью понимается зави­симость заработной платы от результатов (производственных и фи­нансовых) деятельности предприятия, а также от личного вклада и Достоинств работника. Гибкие системы оплаты труда достаточно разнообразны и *в* основном нацелены на реализацию таких важ­нейших задач, как рост производительности труда работников, эко­номия материальных затрат, повышение качества продукции (ус­луг). Заработная плата работника ставится в зависимость от его личного вклада в достижении этих целей.

Гибкие системы оплаты, стимулирующие рост производитель­ности труда, распространены во многих странах. Так, в Германии при заключении коллективных договоров предусматривается повы­шение тарифных ставок, если прогнозируется рост производитель­ности труда и цен на продукцию. По всем показателям будущего премирования (рост производительности труда, экономия сырья топлива, материалов, использование рабочего времени) проводится сопоставление существующих норм с фактическими результатами труда. Размеры премий составляют 5—10% от заработной платы. На поощрение направляются средства, полученные по итогам деятель­ности всего предприятия.

В Великобритании существует практика заключения соглашений о росте производительности труда между администрацией предпри­ятий и профсоюзами. По этим договорам доходы от роста произво­дительности труда делятся в соответствующей пропорции между предпринимателями и работниками, причем увеличения общих из­держек не происходит, так как строго соблюдается принцип опережения ростом производительности труда роста заработной платы. [9;51]

Сравнительно простой и эффективной системой стимулирова­ния роста производительности труда и сокращения численности работников является *система Скэилопа.* применяемая в США. В этой системе специальным соглашением между работниками **и** ра­ботодателями предусматривается заранее установленный процент прямых затрат на рабочую силу в обшей стоимости продукта. Если фактические расходы на заработную плату оказываются ниже рас­считанной подобным образом суммы, то разница образует преми­альный фонд, часть которого резервируется (25%). а остальная сум­ма распределяется между фирмой и работниками в соотношении 1:3.То есть, сравнительная простота и нацеленность на рост производительности труда и сокращение численности работни­ков делает систему Скэнлона весьма эффективной.

Очень похожа на систему Скэнлоиа *система Раккера.* Ее отличие лишь и том, что коллективные премии выплачиваются за снижение доли издержек по сравнению с нормативами в стоимости условно-чистой продукции (заработная плати + прибыль). Так, если норматив заработной платы в условно-чистой продукции составляет 70%, а фактические расходы -65%, то 5% стоимости условно-чистой продукции поступает в премиальный фонд. Эти средства немедленно распределяются между работниками, которые, таким образом, заинтересованы в росте производительности труда, поскольку это ведет к снижению издержек и экономии фонда зара­ботной платы. [9;52]

*Система «Импрошейр»* отличается от системы Скэнлона спосо­бом измерения производительности труда: расчеты ведутся не в деньгах, а в часах. Рабочие нормативы здесь представляют собой средние величины и рассчитываются по данным предшествующих периодов. Норма времени, установленная по базовому периоду, как бы замораживается и корректируется только тогда, когда происхо­дят изменения в технологии. Время, фактически затраченное на изделие (количество отданных часов), сравнивается с нормативным. На этом основано поощрение. Данная система также стимулирует повышение производительности труда за счет участия работников в распределении общих результатов работы. Система используется как в отдельной рабочей группе, так и на предприятии в целом, но она требует хорошо налаженной системы нормирования. [9;53]

Следует особо отметить, что в развитых странах поддерживается опережающий рост производительности труда по отношению к рос­ту средней заработной платы.

Можно констатировать две противоположные тенденции в характере занятости, организации и стимулировании труда. С одной стороны, в условиях "жесткого" рынка труда повышается спрос на специалистов (особенно в наукоемких отраслях), их зарплата, а также все более широко используются другие формы мотивации - владение собственностью, право на опционы и т. п. С другой - под влиянием глобализации и усиления международной конкуренции американские предприниматели ищут возможности сокращения издержек, переводя часть работающих на нетрадиционные графики труда, тем более что современные технологии все чаще позволяют это сделать.

В свою очередь, государство стремится на законодательном уровне смягчить негативные последствия глобализации, связанные прежде всего с высвобождением работников вследствие, например, перевода предприятий за рубеж. На это направлены, в частности, федеральные законы и соответствующие программы по адаптации экономики к международной торговле и специальная программа аналогичной направленности в рамках НАФТА. Эти программы, находящиеся под патронажем министерства труда, предполагают ряд мер, в том числе материальную помощь, переподготовку и содействие занятости работникам. [13;74]

## 1.2.Показатели и методы измерения производительности труда

Проблема измерения производительности труда является не менее сложной, чем определение самой сущности данной экономической категории. На практике используются различные методы измерения выработки и динамики производительности труда. Применение того или иного метода обусловлено, во-первых, уровнем, на котором измеряется производительность труда, а во-вторых, задачей, которая стоит перед экономической службой, производящей расчеты.[12;103]

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: [12;104]

 (1)

где *Р* – 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 – валовой оптовый товарооборот, а если оценивается уровень производительности работников складов, то учитывается складской оборот оптовой торговли.

Наиболее наглядно и объективно характеризует производительность труда показатель выработки в натуральном выражении. Достоинство этого метода заключается в том, что он дает более точный и объективный результат о производительности труда. Недостаток этого метода заключается в том, что он может быть применен только на тех предприятиях, которые реализуют однородные товары.

Измерение производительности труда в розничной торговле в стоимостном выражении связано с тем, что работники магазинов реализуют товары различного ассортимента, неодинаковой трудоемкости и с разным уровнем розничных цен. В этих условиях затруднено использование натуральных показателей производительности труда, хотя в специализированной продовольственной розничной торговле (торговля плодоовощами, хлебом и хлебобулочными изделиями и др.) возможно применение и натуральных измерителей.

Исключение при расчетах влияния изменений в структуре товарооборота и в уровне розничных цен на производительность труда позволяет в целом правильно оценить динамику производительности труда и увязать объем товарооборота с численностью торговых работников.

Показателем, обратным производительности труда, является трудоемкость товарооборота.

*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.

Трудоемкость продажи товаров на один рубль товарооборота определяется по формуле: [12;106]

 (2)

где *Тр* –средняя трудоемкость, то есть средние затраты труда на один рубль товарооборота (чел.-дни; чел.-часы)/на единицу товарооборота; *t* –время, затрачиваемое на реализацию товаров, изготовление продукции или на выполнение работы (чел.-дни; чел.-часы); Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, потому что они не учитывают внутрисменных потерь рабочего времени.

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.

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 , (3)

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.* [12;108]

*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. [12;109]

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: [21;50]

* 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 (структурные подразделения или торгово-технологические процессы, предприятия, отрасли, страна в целом);
* продолжительности рассматриваемых процессов (строго фиксированные отрезки времени, «жизненный цикл» средств труда или товаров, производственный цикл и т.д.)

Для измерения производительности труда применяется три основных метода: стоимостной, натуральный и трудовой, которые различаются единицами измерения объема работы. [15;248]

1. При стоимостном методе производительность труда рассчитывается путем деления объема произведенной продукции (в рублях) на среднесписочную численность промышленно-производственного персонала. Он позволяет сравнивать труд работников разных профессий и квалификаций, а также в зависимости от различных стоимостных выражений произведенной продукции имеет ряд разновидностей(товарная, валовая, реализованная, чистая, нормативно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки). [6;34]

- Достоинствами метода являются: простота исчисления, возможность сравнения показателей на разных предприятиях и определение их динамики в различные периоды времени.

- Недостатком этого метода является влияние ценовых факторов: конъюнктура рынка, инфляция, материалоемкость работы.

2. При *натуральном* методе исчисления выработки объем выполненных работ выражается в натуральных единицах (штуках, тоннах, метрах). Этот метод наиболее наглядно характеризует уровень производительности труда, однако он применим только для однородной продукции. Посредством этого метода можно измерять, сравнивать и сопоставлять производительность отдельных работников, планировать их численность, определять квалификационный состав. Достоинство метода: простота и наглядность расчетов. Недостаток: его использование ограничено, т.е. нельзя использовать на предприятиях разнородной продукции. [6;35]

А) При *условно-натуральном* методе исчисления выработки объем выполненных работ выражается в условно-натуральных единицах (в тоннах условного топлива). Условно-натуральный метод применим для расчета показателя уровня производительности труда при выпуске неоднородной, но аналогичной продукции.

3. *Трудовой* метод измерения производительности труда предполагает, что объем выполненных работ, измеряется в отработанных нормо-часах: [6;36]

Птруда= Q (4)

T

Где, Q- Объем работы(нормо-часы)

T- Время работы(час)

Трудовой метод применим ко всем видам продукции, независимо от степени ее готовности и широко используется при изучении относительного изменения производительности труда, что является достоинством. Но для широкого использования необходимы нормативы времени на каждый вид работы, которые имеются не всегда и не везде. Значит этим методом пользоваться нельзя для расчета труда работников, если для них не применяются нормы времени – что будет недостатком.

Существует еще измерение производительности труда в зависимости от типа используемых показателей:

1. Многофакторный тип – предполагает обработку показателей расчета с учетом наиболее значимых видов товаров и трудозатрат;

2. Многокритериальный тип- отражает обработку групп частных показателей с учетом их ранжирования или взвешивания;

3. Векторный тип – использует различные частные показатели эффективности труда.[21;104]

**1.3.Факторы и резервы повышения производительности труда**

Производительность труда – показатель динамичный. Она постоянно изменяется под воздействием множества причин и факторов. Одни из них способствуют повышению производительности труда, другие могут вызывать ее снижение. Кроме того, на уровень и динамику производительности труда влияют также условия, в которых протекает процесс труда. Условия либо усиливают действие того или иного фактора, если они благоприятны, либо ослабляют его.

В практике управления экономикой используется подход для оценки экономической эффективности производства(издержек, рентабельности, динамики совокупных затрат на единицу полезного эффекта)

Рост производительности труда может вести к снижению всех видов затрат. Но возможно, что трудоемкость, материалоемкость и фондоемкость продукции будут меняться в различных направлениях. Реальна и такая ситуация, когда за определенный период времени увеличивается совокупный объем капитала, а численность рабочей силы возрастает быстрее, при этом производительность труда будет падать, так как сокращается фондовооруженность труда одного работника. Однако при всех условиях производительность труда остается итоговым, результативным показателем производственной деятельности, характеризующим эффективность и уровень интенсивности производства( интегральный показатель).

Большое значение роста производительности труда для торговых предприятий, делает необходимым изучение факторов, влияющих на уровень производительности труда и определение резервов ее повышения. [11;421]

*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.

Классификация факторов роста производительности труда создает условия для проведения экономических расчетов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда. [12;110]

1.  *Материально-технические факторы* повышения производительности труда включают создание, освоение и внедрение новой техники; освоение и применение прогрессивных технологий; повышение качества и конкурентоспособности продукции на внутреннем и внешнем рынках; комплексную автоматизацию производства и управления производственными процессами; модернизацию действующего оборудования и производства; поддержание конкурентоспособности.

2. К *организационно-экономическим* и *структурным* факторам относятся перестройка производства под требования рынка; совер­шенствование организации производства; внедрение НОТ; развитие прогрессивных структур и функций управления производством и персоналом, повышение качества продукции, ее конкурентоспособ­ности.

*3. Экономико-правовые* и *нормативные* факторы создают материальные, административные и методические предпосылки для повышения производительности труда на всех уровнях и зависят от роли государства и правительства в содействии субъектам реального сектора экономики в работе по повышению производительности труда. К данным факторам относятся:

* совершенствование нормативно-правового обеспечения роста производительности труда;
* усиление экономических стимулов и развитие самоорганизации на микро- и макроуровне;

4. Факторы, *материально стимулирующие работников,* включают повышение уровня тарифной ставки; совершенствование системы оплаты труда; совершенствование системы поощрений и др.

*5. Социально-психологические факторы* играют также большую роль в повышении производительности труда. Они определяются сти­лем руководства в подразделениях, на предприятии в целом; моти­вацией управления экономикой. Их влияние характеризуется ес­тественными и общественными условиями, в которых трудятся ра­ботники предприятия; уровнем подготовки коллективов, степенью дисциплинированности работников, их трудовой и творческой ак­тивностью, системой ценностных ориентиров коллектива; качест­вом, а также социально-демографическим составом трудовых коллективов.

С факторами роста производительности труда тесно связаны резервы.

Под резервами роста производительности труда на предприятии торговли подразумеваются неиспользуемые еще реальные возможности экономии затрат труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки). [12;113]

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 уровнем производительности труда за определенный промежуток времени.

Количественно наличие резервов можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени. Каждый резерв можно рассматривать относительно определенного фактора, а всю совокупность целесообразно классифицировать по уровню их возникновения.

РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Производственных подразделений

Рабочего места

Предприятий (общезаводские)

Улучшение использования рабочего времени

Снижение трудоем-кости производства продукции

Улучшение структуры и использования персонала

Повышение качества продукции

Общегосу-дарственные

Внутрипро-изводственые

Региональные

Межотраслевые

Отраслевые

Рис. 1. Классификация резервов по уровню их возникновения [12; 113]

1. Общегосударственные — это макроэкономические резервы. Их использование оказывает влияние на рост производительности тру­да в реальном секторе экономики страны. Они связаны с рациональным размещением производства по территории страны с учетом наличия сырьевых и других материальных ресурсов, квали­фицированной рабочей силы, состоянием занятости населения, недоиспользованием рыночных методов хозяйствования и т.д.

2. Наличие региональных резервов свидетельствует о возможности более рационального и оптимального использования производи­тельных сил, характерных для данного региона.

3. Межотраслевые резервы определяются необходимостью улуч­шения межотраслевых связей, транспортных потоков продукции, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

4. Отраслевые резервыуказывают на возможности повышения про­изводительности труда за счет развития эффективной специализа­ции и кооперации предприятий внутри конкретной отрасли эконо­мики.

5. Самую большую группу резервов роста производительности тру­да составляют внутрипроизводственные резервы*.* Они определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и рабочей силы. Серьезные резервы этой группы обусловлены низким уровнем автоматизации и механизации труда на вспомогательных работах и в подсобных производствах. В последнее время не уделяется должного внимания выявлению резервов повышения производительности труда на отдельных рабочих местах. Между тем, исследования доказали, что на самом низовом уровне имеется большое количество неиспользованных резервов для снижения затрат.

*По времени использования* резервы роста производительности труда подразделяются на текущие и перспективные. [21;125]

-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. [21;125]

-Перспективные резервы роста производительности труда обычно требуют перестройки производства, внедрения новых технологий и т.д. Для этого необходимы дополнительные капитальные вложения и значительные сроки осуществления работ. [18;126]

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;32]

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;33]

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;81]

*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;81]

Факторы и резервы роста производительности труда очень разнообразны и многогранны, поэтому на макро- и микроуровне 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.

### 2. Анализ кадров Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268

## 2.1.Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268

Государственное предприятие создано на основании Постановления Совета администрации Красноярского края №189-п от 27.07.2004 «Об учреждении государственного предприятия». Учредителем Предприятия является Красноярский край. Предприятие является коммерческой организацией, создано без ограничения срока. Руководитель аптечного учреждения Коротченко С.В. [4;1]

Полное наименование объекта с указанием организационно-правовой формы: Аптека с правом розничной торговли лекарственных средств без права работы с сильно действующими и ядовитыми веществами.

Адрес Юр лица: ул.Мира,д.96,г.Красноярск,660017

Адрес объекта ул.Матросова, д.12б, г.Красноярск, 660012, № телефона/факса 236-20-96. Основной государственный регистрационный номер1042402957849 ИНН юр.лица 2466120410. Уведомление из ИФНС Уведомление из ИНФС по Центральному р-ну от 24 января 2005г.

Учредителем является Красноярский край. От имени его права собственника имущества предприятия осуществляют агентство по управлению краевым имуществом и агентство здравоохранения и лекарственного обеспечения в рамках их компетенции.

Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, печать, собственную эмблему, товарный знак. Филиал ГПКК**«**Губернские аптеки» Аптека№268 является структурным подразделением предприятия ГПКК «Губернские аптеки»Аптека №300 и не имеет своего уставного капитала. Предприятие создано для осуществления уставной деятельности по производству продукции, выполнению работ и оказанию услуг в целях решения социальных задач, удовлетворения общественных потребностей и получение прибыли. Для достижения поставленных целей предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

- фармацевтическая деятельность;

- производство лекарственных средств и изделий медицинского назначения

- оказание посреднических услуг предприятиям, организациям, учреждениям и частным лицам.

Согласно Уставу предприятия высшим органом общества является общее собрание его участников, которое может быть очередным и внеочередным. К исключительной компетенции общего собрания участников общества относятся:

- определение основных направлений деятельности общества, а также принятие решения об участии в ассоциациях и других объединенных коммерческих организациях;

- изменение Устава общества;

- внесение изменений в учредительный договор;

- принятие решения о распределении чистой прибыли общества между его участниками;

- учреждение документов, регулирующих внутреннюю деятельность общества и др.

Учредителем Предприятия является Красноярский край.

От имени Красноярского края права собственника имущества предприятия осуществляют агентство по управлению краевым имуществом администрации Красноярского края и агентство здравоохранения и лекарственного обеспечения администрации Красноярского края в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов.

Аптека расположена в жилом здании на первом этаже. Внешнее оформление аптеки содержит вывеску с указанием наименования учреждения, часов работы, адреса и телефона ближайшей аптеки и адрес аптеки работающей круглосуточно.

В состав аптеки также входят отдел запасов; кабинет заведующего; материальная комната; комната для приема и распаковки товара, санитарный узел; гардероб.

Все помещения данной аптеки по площади и взаиморасположению соответствует требованиям СНиП 11-69-78. Санитарное состояние аптеки удовлетворительное и отвечает требованиям санитарного режима (Приказ №309 от 21.10.1997 « Инструкция по санитарному режиму»). Рабочие места оснащены в соответствии с предъявляемыми к ним требованиями. Оснащение аптеки полностью удовлетворяет объему работы и достаточно для выполнения основных функций.

По общепринятой классификации аптека №268 в зависимости от специфики работы является аптекой общего типа, а в зависимости от обслуживаемого контингента – аптекой закрытого типа, реализующей лекарственные средства населению за наличный расчет и осуществляющей отпуск по льготным рецептам.

Часы работы: В рабочие дни с 8.00 до 20.00

Проведем анализ основных показателей деятельности Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» «Аптека №300» Аптека№268 за анализируемый период. Выполним конкретное исследование.

Таблица1.Анализ основных показателей деятельности торгового предприятия

за 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | | Прош-лый год | Отчетный год | Отклоне-ние (+;-) | Отчетный год в % к прошлому году |
| А | Б | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Оборот розничной торговли | тыс. руб. | | 85712 | 92525 | 6813 | 107,95 |
| 2. Торговая площадь | м2 | | 96,3 | 96,3 | - | 100,0 |
| 3. Оборот розничной торговли на 1 м2 торговой площади | тыс. руб./м2 | | 890,05 | 960,8 | 70,75 | 108 |
| 4. Среднесписочная численность работников, всего | чел. | | 6 | 6 | - | 100,0 |
| - в т.ч. работников торгово-оператив-ного персонала\* | чел. | | 4 | 4 | - | 100,0 |
| 5. Производитель-ность труда одного среднесписочного работника, всего | тыс. руб./  чел. | | 14285,33 | 15420,8 | 1135,4 | 107,95 |
| - в т.ч. одного работника торгово-оперативного персонала | тыс. руб./  чел. | 21428 | | 23131,3 | 1703,3 | 107,95 |
| 6. Фонд заработной платы– сумма | тыс. руб. | | 599,98 | 619,9 | 19,92 | 103,3 |
| – уровень | % | | 0,7 | 0,67 | -0,03 | - |
| 7. Среднегодовая заработная плата одного работника | тыс. руб. | | 99,9 | 103,32 | 3,4 | 103,42 |
| 8. Среднегодовая стоимость основных фондов | тыс. руб/чел | | 1750,5 | 1730 | -20,5 | 98,83 |
| 9.Фондоотдача | Тыс.руб. | | 49 | 53,5 | 4,5 | 109,3 |
| 10.Фондоемкость | руб. / руб. | | 0,0204 | 0,00187 | -0,0017 | 91,22 |
| 11. Фондовооружен-ность труда одного работника | тыс. руб./  чел. | | 291,75 | 288,3 | -3,45 | 98,8 |
| 12. Коэффициент эффективности использования основных фондов | руб. /1 руб. | | 2,66 | 2,72 | 0,06 | 102,3 |
| 13. Среднегодовая стоимость оборотных средств(без НДС) | тыс. руб. | | 12505,5 | 12287,5 | -218 | 98,26 |
| 14.Время обращения оборотных средств | дни | | 52,52 | 47,81 | -4,71 | 91,03 |
| 15.Скорость обращения оборотных средств | обороты | | 6,8 | 7,5 | 0,7 | 110,29 |
| 16. Коэффициент участия оборотных средств в обороте | руб./ руб. | | 0,15 | 0,13 | -0,02 | 86,7 |
| 17. Коэффициент рентабельности оборотных средств | руб./1 руб. ОС | | 0,37 | 0,38 | 0,01 | 102,7 |
| 18. Себестоимость проданных товаров, работ, услуг | тыс. руб. | | 58777 | 63539 | +4762 | 108,1 |
| 19. Валовая прибыль  – сумма | тыс. руб. | | 26935 | 28986 | +2051 | 107,6 |
| – уровень | % | | 31,4 | 31,3 | -0,1 | - |
| 20. Издержки обращения –сумма | тыс. руб. | | 20433 | 22572 | +2139 | 110,5 |
| – уровень | % | | 23,84 | 24,4 | +0,56 | - |
| 21. Прибыль (убыток) от продаж – сумма | тыс. руб. | | 6502 | 6414 | -88 | 98,65 |
| – рентабельность продаж | % | | 7,59 | 6,93 | -0,66 | - |
| 23. Проценты к уплате | тыс. руб. | | - | - | - | - |
| 24. Доходы от участия в других организациях | тыс. руб. | | - | - | - | - |
| 25. Прочие доходы | тыс.руб. | | 223 | 397 | +74 | 133,2 |
| 26. Прочие расходы | тыс. руб. | | 587 | 621,2 | 34,2 | 105,8 |
| 27. Прибыль (убыток) до налогообложения  – сумма | тыс. руб. | | 6138 | 6189,8 | 51,8 | 100,8 |
| – рентабельность предприятия | % | | 6,68 | 7,02 | +0,34 | - |
| 29. Отложенные налоговые активы | тыс. руб. | | - | - | - | - |
| 30. Отложенные налоговые обязательства | тыс. руб. | | - | - | - | - |
| 31. Текущий налог на прибыль | тыс. руб. | | 1473,1 | 1485,6 | 12,5 | 100,8 |
| 32. Чистая прибыль (убыток) отчетного периода | тыс.руб | | 24664,9 | 4704,2 | 39,3 | 100,8 |
| - рентабельность конечной деятельности | % | | 5,44 | 5,08 | -0,36 | - |

Проведем анализ основных экономических показателей деятельности по филиалу ГПКК «Губернские аптеки» Аптека№268 за два года на основании данных таблицы 1. Выполним конкретное исследование.

Среди всех показателей оборот розничной торговли занимает центральное место и отражает конечный результат деятельности предприятия. В отчетном году на предприятии оборот розничной торговли составил 92525 тыс. руб., что на 6813 тыс. руб. больше, чем в прошлом году в абсолютном выражении или на 7,95% в относительном выражении. При этом, оборот розничной торговли на 1 м2 в отчетном периоде составляет 960,8тыс. руб., что на 70,75тыс.руб. больше по сравнению с базисным периодом(890,05тыс.руб.). В отчетном году на предприятии трудилось 6 человек и по сравнению с прошлым периодом рост штатов не произошел при темпе изменения 100,0% в том числе и торгово-оперативный персонал остался неизменным, а темп роста составил 100,0% соответственно.

За два года было зафиксировано повышение производительности труда 1 среднесписочного работника на 7,95% и составило 15420,8тыс.руб/чел, а также в расчете на 1 работника ТОП прирост был на 7,95% и составил 23131,3тыс.руб./чел. Рост производительности труда является положительным фактором, так как это основной признак эффективного использования кадрового состава предприятия. Данная ситуация оценивается однозначно положительно, то есть предприятие целесообразно ведет кадровую политику предприятия, что может привести к увеличению доходов.

Материальным стимулированием к труду выступает заработная плата. Фонд заработной платы является источником средств, предназначенных для выплат заработной платы, средства которого формируются за счет издержек обращения. По сравнению с прошлым годом он вырос на 3,3% и составил 619,9тыс.руб., а уровень фонда заработной платы снизился на 0,03% в отчетном году, составив 0,67% по сравнению с прошлым 0,7%. Такие данные свидетельствуют об эффективном расходовании средств на оплату труда, следовательно это ведет к экономии средств и в динамике оценивается положительно.

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 3,42тыс.руб. и составила 103,32тыс.руб.в отчетном году, а в относительном выражении возросла на 3,42% Торговое предприятие за два года имело следующие динамики по основным показателям труда: для производительности труда 107,95%, а для среднегодовой заработной платы 103,42%. Данная ситуация не является диспропорцией. Нормальным положением является опережающий рост производительности труда по сравнению с более низким темпом изменения средней заработной платы. Фактически сложившееся соотношение между анализируемыми параметрами явилось следствием рационального использования средств предприятия: если в прошлом году на каждые 100 руб. товарооборота расходы на оплату труда составляли 0,7руб., то в текущем периоде на -0,03руб. больше. То есть данная статья расходов предприятия за два года уменьшилась в относительной форме.

Основные фонды занимают важное место в ресурсах предприятия. Без их наличия торговое предприятие не сможет выполнять свои функции по обслуживанию покупателей и реализации товаров. Среднегодовая стоимость основных фондов в анализируемом периоде снизилась на 20,5тыс.руб в абсолютном выражении при темпе снижения 98,83%. Снижение данного показателя могло произойти за счет неправильного использования основных фондов, а именно активной его части: машин и оборудования и других средств либо в результате износа ,т.е. потери физических и моральных характеристик основных фондов. Однако, в целом данная ситуация оценивается положительно, так как темп роста оборот розничной торговли в динамике увеличивается при одновременном снижении среднегодовой стоимости основных фондов.

Фондоотдача является одним из важных показателей эффективности использования основных фондов. Она показывает, сколько рублей выручки на предприятии приходится на один рубль вложенных фондов. В настоящем году торговое предприятие имеет фондоотдачу 53,5 тыс.руб., что в абсолютном выражении на 4,5тыс.руб. выше прошлого года и в относительном на 9,3%. Данная ситуация оценивается положительно, так как является качественным показателем оценки использования основных фондов. Фондовооруженность труда оного работника так же является показателем оценки использования основных фондов. Однако, в отчетном году на одного работника торгового предприятия приходится вложенных средств 288,3тыс.руб./чел По исследуемому показателю было зафиксировано уменьшение на 8,8 %в относительном выражении и на 3,45 тыс.руб./чела абсолютном выражении. Фондоемкость предприятия снижается в отчетом году на 0,0017 при темпе снижения 91,22, что является положительным моментом в деятельности предприятия.

Филиал ГПКК «Губернские аптеки» Аптека№300 Аптека№268 со временем стало эффективнее использовать имеющиеся у него основные фонды, о чем свидетельствует увеличение коэффициента на 0,06. В отчетном году на торговом предприятии на 1 тыс.руб. основных фондов приходится 2,72 тыс.руб. чистой прибыли при темпе роста 2,3%.

Оборотные средства, так же как и основные фонды являются важнейшей частью материального ресурсов предприятия торговли. Они предназначены для снижения расходов, экономии материальных ресурсов, что на данном предприятии не наблюдается. Так в отчетном году оборотные средства составили 12287,5тыс.руб., что было ниже предшествующего года на 218тыс.руб. В прошлом году сумма оборотных средств была равна 12505,5тыс.руб. этому могло способствовать не правильное планирование основных средств, авансированных в товарные запасы либо несвоевременный завоз товаров, что приводит к перебоям в работе предприятия а следовательно и к снижению прибыли от продаж.

Коэффициент участия оборотных средств показывает, сколько рублей оборотных средств приходится на 1 руб. ОРТ. В торговом предприятии в прошлом году на 1 рубль ОРТ приходилось 0,13 рублей оборотных средств. В настоящем периоде этот показатель снизился до отметки в 0,02 рублей на 1 рубль оборота розничной торговли. Такая ситуация экономически оценивается отрицательно. При этом, в прошлом году на торговом предприятии на 1 рубль оборотных средств приходилось 0,0,37 тыс.руб. чистой прибыли. Такая динамика заслуживает негативной оценки потому, что одновременно растет чистая прибыль и увеличиваются издержки работы предприятия. В процессе деятельности коэффициент рентабельности оборотных средств увеличился на 0,01. В результате в анализируемом периоде данный показатель достиг уровня 0,38руб. чистой прибыли на 1 руб. основных средств.

Время и скорость обращения оборотных средств связаны между собой и влияют на потребность предприятия в основных фондах. Так сокращение времени и увеличение скорости обращения сводят к минимуму потребность в использовании основных фондов, что является положительным моментом. В отчетном году время обращение оборотных средств снизилось до 47,81дня. Одновременно с этим увеличилось количество оборотов на 0,7, после чего в отчетном году данный показатель составил 7,5 оборотов. Данная ситуация имеет положительную экономическую оценку.

Себестоимость продукции и услуг это стоимость затрат, связанных с производством и реализацией товаров. В отчетном году анализируемый показатель составил 63539 тыс.руб., что выше предшествующего показателя на 4762 тыс. руб.в абсолютном выражении и в относительном на 8,1%. Такая ситуация могла сложиться в результате роста цен на сырье и услуги.

Прибыль является движущей силой работы предприятия, вознаграждением за предпринимательскую деятельность и риск, источником самоокупаемости и самофинансирования каждого отдельного предприятия, отрасли в целом и всего хозяйства. Поэтому увеличение прибыли предприятия является положительным моментом. В отчетном году валовая прибыль(сумма реализованных торговых надбавок) составила 28986 тыс.руб.в абсолютном выражении и в относительном 7,6%. То есть данный показатель увеличился в анализируемом году на 2051 тыс.руб. Данная ситуация может быть обеспечена расширением предприятия, увеличением ассортимента товаров. Однако, если в прошлом году на каждые 100 руб. товарооборота валовая прибыль составляла 31,4руб., то в отчетном периоде уровень валовой прибыли снизился незначительно, а именно на -0,1%. Этому способствовало увеличение издержек обращения, повышение цен на предоставляемые услуги и продукцию.

В экономике торгового предприятия реализация продукции, товаров, работ и услуг связана с определенными затратами финансовых, трудовых и материальных ресурсов. Издержки обращения это один из факторов, уменьшающих объем прибыли предприятия. Поэтому их увеличение является отрицательным результатом деятельности и характеризуют собой относительный перерасход.

Согласно данным таблицы1 на протяжении всего анализируемого периода деятельности торгового предприятия наблюдается рост абсолютного размера расходов на оплату труда., а именно издержки обращения в отчетном периоде составили 22572тыс. руб., а в прошлом году они были равны 20433тыс. руб., что на 10,5% больше по сравнению с предшествующим периодом, при этом их уровень вырос на 0,56тыс.руб. Данный рост не является оправданным с экономической точки зрения, так как указанное увеличение расходов сопровождалось снижением прибыли(убытка) от продаж на 8,65% в относительном выражении. Причиной увеличения издержек могло стать рост цен на сырье и услуги, неграмотный выбор сотрудничества с предприятиями, предоставляемыми услуги, а также влияние неэффективных поставщиков.

Также, отрицательно следует оценить снижение прибыли(убытка) от продаж на 88 тыс.руб. в абсолютном выражении и в отчетном периоде она составила 6414 тыс. руб.при темпе снижения 98,65% Снижение данного показателя оценим как отрицательное для деятельности предприятия. Рентабельность продаж в отчетном году уменьшилась на 0,66%.в относительной форме. И теперь на 100 руб. оборота розничной торговли в анализируемом году приходится 6,9 руб.по сравнению с прошлым годом 7,59руб. Прочие доходы в отчетном году увеличились и составили74 тыс.руб. при темпе роста 133,2%. На ряду с этим возросли и прочие расходы аптеки– на +34,2 тыс.руб. при темпе прироста 105,8%. В анализируемом периоде они составили 621,2 тыс.руб., а в прошлом году 587тыс.руб., что негативно отразилось на деятельности предприятия, а именно привело к снижению прибыли от продаж.

Предприятия, применяющие общую систему налогообложения, обязаны уплачивать со своих доходов налог на прибыль организации. Данное торговое предприятие имеет текущий налог на прибыль, равный 24%. Значит, в отчетном году налог на прибыль составил 1485,6%, что выше прошлого года на 12,5% при темпе изменения 0,8%

Прибыль торгового предприятия до налогообложения в отчетном году так же имела положительную динамику и возросла с 6138 до 6189,8 тыс.руб. ,а в абсолютном выражении на 51,8тыс.руб. Рентабельность предприятия выросла на 0,34 %. Если на каждые 100 руб. оборота розничной торговли в прошлом году приходилось 6,68руб. прибыли, то в отчетном 7,02 руб.

Так же произошло увеличение чистой прибыли отчетного периода на 39,3 тыс.руб. В прошлом году она составляла 4664,9 тыс.руб., а в отчетном году с учетом увеличения составила 4704,2 тыс.руб. при темпе роста 100,8% Рост динамики этого показателя заслуживает положительной экономической оценки, и здесь важным фактором явилось увеличение оборота розничной торговли. Однако, увеличение чистой прибыли не было реализовано в полном объеме в результате за его счет произошло незначительное снижение рентабельности конечной деятельности предприятия на 0,36% в относительном выражении, в отчетном году она составила 5,08% по сравнению с прошлым 5,44%. Данная ситуация заслуживает отрицательной экономической оценки.

Таким образом, деятельность торгового филиала ГПКК «Губернские аптеки» Аптека№268 можно назвать удовлетворительной.

## 2.2.Анализ численности работников торгового предприятия

Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли национальной экономики. Вся численность торгового предприятия делится на: административно-управленческий персонал; торгово-оперативный персонал; вспомогательный. Поэтому важно выявить какое влияние на конечный результат деятельности предприятия оказывают трудовые ресурсы – положительное или отрицательное, и по каким причинам. Для этого проведем расчет ряда показателей в таблицах и оценим полученные результаты.

Таблица 2 Анализ динамики численности работников филиала ГПКК «Губернские аптеки» Аптека№268 за отчетный период

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На конец 1 года | | На конец 2 года | | На конец 3 года | | Темп роста, % | |
| чел. | уд.вес., % | чел. | уд.вес., % | чел. | уд.вес., % | к 1-му году | ко 2-му году |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Численность работников, всего | 6 | 100 | 6 | 100 | 6 | 100 | 100 | 100,0 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -административно- управленческого персонала | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | 100 | 100,0 |
| -торгово-оперативного персонала | 4 | 66,67 | 4 | 66,67 | 4 | 66,67 | 100 | 100,0 |
| - вспомогательного персонала | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | 1 | 66,67 | 100 | 100,0 |

Проведем анализ динамики численности работников торгового предприятия за анализируемый период. Среднесписочная численность работников характеризует с количественной стороны трудовой фактор, задействованный в конкретном календарном периоде. На торговом предприятии на конец первого и второго года трудилось 6 сотрудников. Однако в отчетном году по сравнению с прошлым годом увеличение численности работников не наблюдалось.

В составе работников есть группа, которая напрямую связана с товарооборотом – это торгово-оперативный персонал: фармацевты. Их численность в прошлом году составляла 4 человека. В отчетном году их количество осталось прежним. В процентном соотношении удельный вес торгово-оперативного персонала составил 66,67%, а административно-управленческого 16,67%. Нельзя не сказать о такой группе работников, без которых не смогла бы нормально функционировать ни одна деятельность – это вспомогательный персонал(санитарка). В отчетном году их численность не изменилась и составила- 1 человек при темпе роста 100,0%.

Перейдем к оценке уровня образования работников торгового предприятия, в том числе административно-управленческого персонала, используя данные таблицы 3,сделаем соответствующие выводы о происходящих в предприятии изменениях.

Таблица 3 Анализ работников торгового предприятия по уровню образования

за анализируемый период

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав работников по уровню образования | На конец прошлого года | | | На конец отчетного года | | | | Отклонение (+;-) по | | | |
| числен-ность, чел. | удель-ный вес, % | | числен-ность, чел. | | удельный вес, % | | числен-ности, чел. | | удельному весу, % | |
| А | 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | |
| Численность работников, всего | 6 | 100,00 | | 6 | | 100,00 | | 0 | | - | |
| в том числе: |  |  | |  | |  | |  | |  | |
| а) с высшим образованием | 1 | 16,67 | | 1 | | 16,67 | | 0 | | 100,0 | |
| из них: | | | | | | | | | | | |
| Заведующая аптекой | 1 | 16,67 | | 1 | | 20 | | 0 | | 100,0 | |
| Менеджер по общим вопросам | - | - | | - | | - | | - | | - | |
| б) со средним специальным образованием | 5 | 83,33 | | 5 | | 83,33 | | 0 | | 100,0 | |
| из них: | | | | | | | | | | | |
| Старший Фармацевт | 1 | | 16,67 | | 1 | | 16,67 | | 0 | | 100,0 |
| Фармацевты | 3 | | 50 | | 3 | | 50 | | 0 | | 100,0 |
| Санитарка | 1 | | 16,67 | | 1 | | 16,67 | | 0 | | 100,0 |
| В)со средним образованием | - | |  | | - | | - | | - | | - |

Из анализа уровня образования работников торгового предприятия видно, что численность работников в прошлом году и в отчетном году составила 6 человек. По уровню образования работники делятся на две группы, это с высшим образованием и со средне-специальным.

В группу с высшим образованием входят заведующая аптекой, которая выполняет обязанности бухгалтера в количестве одного человека с удельным весом в отчетном году 16,67% с отклонением по удельному весу 100,0%.

В группу со средним специальным образованием в отчетном году входят старший фармацевт с удельным весом в общей численности работников 16,67%а также три фармацевта, при этом их количество не изменилось на конец отчетного года и составило 3 человека по сравнению с прошлым годом, а их удельный вес составил 50% от общей численности работников предприятия с отклонением по удельному весу равным 100,0%. В эту же группу входит и 1 санитарка с удельным весом на конец отчетного года 16,67%. Данное предприятие не принимает на работу людей со средним образованием, так как их деятельность связана со здоровьем человека, а именно продажа лекарственных средств, знания о которых необходимы в полной мере.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав торгово-оперативных работников по квалификационному уровню | На конец прошлого года | | На конец отчетного года | | Отклонение (+;-) по | |
| числен-ность, чел. | удельный вес, % | числен-ность, чел. | удельный вес, % | числен-ности, чел. | Удельно-му весу, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Численность работников торгово-оперативного персонала, всего | 4 | 100 | 4 | 100 | 0 | 100 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| Старший фармацевт | 1 | 25 | 1 | 25 | 0 | 100,0 |
| Фармацевты | 3 | 75 | 3 | 75 | 0 | 100,0 |

Далее необходимо провести анализ работников торгово-оперативного персонала по квалификационному уровню.

Таблица 4 Анализ работников ТОП предприятия по квалификационному уровню

Торгово-оперативный персонал напрямую связан с товарооборотом и обеспечивает большую долю выручки предприятия(кассиры, продавцы, операторы торгового зала) . При этом необходимо учитывать образовательный уровень и квалификацию работников. Численность работников торгово-оперативного персонала в отчетном году по сравнению с прошлым осталась прежней и составила 4 человека. В состав ТОП входит: старший фармацевт в количестве 1 работника с удельным весом равным также 25%, и фармацевты в количестве трех человек на конец отчетного года с удельным весом 75% от общей численности торгово-оперативного персонала.

Далее, проанализируем половозрастной состав работников исследуемого предприятия, сделав соответствующие выводы о происходящих изменениях.

Таблица 5 Анализ половозрастного состава работников филиала ГПКК «Губернские аптеки» Аптека№268 за отчетный период

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Пол | На конец прошлого года | | На конец отчетного года | |
| численность, чел. | удельный вес, % | численность, чел. | удельный вес, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Численность всего, в т.ч. | 6 | 100 | 6 | 100 |
| - мужской | - | - | - | - |
| - женский | 6 | 100 | 6 | 100 |

Исследуем половозрастной состав работников торгового предприятия. На данном предприятии полностью отсутствует мужской коллектив. Основную долю занимает женский коллектив, его численность на конец прошлого года составила 6 человек и на конец отчетного года не изменилась, удельный вес равен 100,0%.

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

Таблица 6 Анализ движения кадров филиала ГПКК «Губернские аптеки» Аптека№268 в отчетном году, чел.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение (+;-) | Темп измене­ния, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Состояло работников по списку на начало года | 6 | 6 | - | 100 |
| 2. Принято работников | 1 | 1 | 0 | 100,0 |
| 3. Уволено работников, всего | 1 | 1 | 0 | 100,0 |
| 3.1. по собственному желанию | 1 | 1 | - | 100 |
| 3.2. за нарушение трудовой дисциплины | - | - | - | - |
| 3.3. по другим причинам | - | - | - | - |
| 4. Состояло по списку на конец года | 6 | 6 | 0 | 100,0 |
| 5. Среднесписочная численность работников | 6 | 6 | 0 | 100,0 |
| 6. Коэффициент текучести кадров | 0,16 | 0,16 | - | 100,0 |
| 7. Коэффициент приема кадров | 0,16 | 0,16 | - | 100,0 |
| 8. Коэффициент выбытия кадров | 0,16 | 0,16 | - | 100,0 |
| 9. Коэффициент общего оборота кадров | 0,33 | 0,33 | - | 100,0 |
| 10. Коэффициент восполнения кадров | 1 | 1 | - | 100,0 |

Проведем оценку движения кадров торгового предприятия. На начало прошлого и отчетного года численность работников была одинаковой – 6 человек. В отчетном году на 1 человека больше было принято на работу по сравнению с прошлым периодом. В отчетном году, из штата выбыл всего один работник по собственному желанию. В результате перестановки кадров на конец года в отчетном периоде численность штата не изменилась составила 6 человек. Таким образом, темп изменения среднесписочной численности за анализируемый период составил100,0%.

Коэффициент текучести кадров в прошлом и в отчетном году составил 0,16% . Коэффициент приема в анализируемом периоде не показал динамику к увеличению и соответственно равен 0,16%. Коэффициент выбытия в отчетном году также достиг отметки 0,16 при темпе роста100,0 %. Коэффициент общего оборота, характеризующийся численностью принятых и уволенных работников на общую численность составил 0,33% в отчетном году. По результатам анализа можно сказать, что текучесть кадров на торговом предприятии отсутствует. Коэффициент восполнения кадров равен 1 единицы при темпе роста 100,0%

### 3. Анализ производительности труда Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268

## 3.1. Оценка уровня производительности труда на предприятии

Производительность труда – основной показатель экономической эффективности производства отрасли и каждого предприятия.

Повышение производительности труда означает: экономию овеществленного и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства. 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 необходимые расчеты.

Таблица7.Анализ влияния цен и физического объема на изменение оборота розничной торговли в отчетном году

(тыс. руб. )

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Оборот розничной торговли | | | 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 |
|
| физи­ческогообъема товаро-оборота | Роста цен |
|
|
|
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Прошлый год | 85712 | - | - | - | - | - | - | - |
| Отчетный год | 92525 | 1,048 | 88287,2 | 6813 | 2575,2 | 4237,8 | 107,95 | 103,0 |

Оборот розничной торговли является центральным параметром в системе всех экономических показателей торгового предприятия и характеризует объем реализованных товаров покупателям. В отчетном году реализовало продукции на общую сумму 92525 тыс. руб., что было выше предшествующего года на 6813тыс. руб. в абсолютном выражении и в относительном на 7,95%. Для более глубокого анализа рассмотрим влияние изменения цен и физического объема на товарооборот. Данные факторы повлияли по-разному на прирост оборота розничной торговли. Из-за роста цен, ОРТ увеличился на 4237,79тыс. руб. что в относительной форме составило 107,95 %. Рост физического объема продаж привело к увеличению реализации продукции на 3,0% или на 2575,2тыс.руб.

Таким образом, большее влияние на изменение товарооборота оказал экстенсивный фактор – рост цен, что негативно характеризует деятельность торгового предприятия.

Таблица 8 Анализ влияния производительности труда на динамику объема розничного товарооборота филиала ГПКК "ГУБЕРНСКИЕ АПТЕКИ" Аптека№268

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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. | 85712 | 92525 | 88287,2 | 88287,2-85712 | 2575,2 |
| Численность работников всего, чел. | 6 | 6 | 6 | (6-6)\* 14285,33 | 0 |
| В т. ч. работников торгово–оперативного персонала, чел. | 4 | 4 | 4 | (4-4)\* 21428 | 0 |
| Производительность труда, тыс. руб./чел | 14285,3 | 15420,8 | 14714,5 | (14714,5-14285,3)\*6 | 2575,2 |
| В т. ч. работников торгово-оперативного персонала, тыс. руб./чел. | 21428 | 23131,3 | 22071,8 | (22071,8-21428)\*4 | 2575,20 |

Проведем анализ влияния эффективности использования трудовых ресурсов на динамику физического объема оборота розничной торговли. Количество работников на торговом предприятии и их производительность труда непосредственно влияет на товарооборот. Так же большое значение имеет категория работников торгового предприятия.

В отчетном году производительность труда административного персонала в сопоставимых ценах увеличилась на 14714,5 тыс.руб., что повлияло на динамику физического объема товарооборота в размере 2575,2тыс.руб., в том числе производительность работников торгово-оперативного персонала в действующих и сопоставимых ценах также увеличилась по отношению к прошлому году и составила 22071,80 тыс. руб. и положительно сказалось на объеме товарооборота в размере 2575,20 тыс.руб. соответственно. Отсюда следует, что на динамику физического объема товарооборота существеннее повлияло увеличение производительности труда работников торгово-оперативного персонала в сопоставимых ценах.

Таблица 9 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. | Производитель-ность труда, тыс. руб./чел | числен ность, чел. | Производительность труда | | в  действующих ценах | в сопоста­вимых ценах | в действую щих ценах | в сопоста­вимых ценах |
| в действу­ющих ценах | в сопоста­вимых ценах |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Всего торговых работников | 6 | 14285,3 | 6 | 15420,8 | 14714,5 | 1135,5 | 429,2 | 107,95 | 103,0 |
| из них ТОП | 4 | 21428 | 4 | 23131,3 | 22071,8 | 1703,3 | 643,8 | 107,9 | 103,0 |
| удельный вес ТОП в общей численности работников % | 66,67 | - | 66,67 | - | - | - | - | - | - |
| в т.ч. численность фармацевтов | 4 | 21428 | 4 | 23131,3 | 22071,8 | 1703,3 | 643,8 | 107,9 | 103,0 |
| удельный вес фармацевтов в численности работников ТОП % | 100,0 | - | 100,0 | - | - | - | - | - | - |
| Оборот, к которому исчислена производительность труда, тыс. руб. | - | 85712 | - | 92525 | 88287,2 | 6813 | 2575,2 | 107,95 | 103,0 |

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 1135,5тыс.руб в абсолютном выражении и на7,95% в относительном выражении, а в сопоставимых ценах на 429,2тыс.руб. или на 3,0% соответственно. Из них ТОП на 1703,3тыс.руб. или на 7,9% и в сопоставимых ценах также наблюдается увеличение на 643,8тыс.руб. при темпе роста 103,0% . При этом удельный вес численности ТОП остался не низменным и составил 16,67% в отчетном году, в том числе выросла производительность продавцов как в действующих на 1703,3тыс.руб, так и в сопоставимых ценах на 643,8тыс.руб.

Оборот, к которому исчислена производительность труда, вырос в действующих ценах на 6813тыс.руб. в отчетном году и на 2575,2тыс.руб. в отчетном в абсолютном выражении в сопоставимых ценах или на 7,95% и 3,0% в относительном выражении соответственно, что свидетельствует о сложившейся положительной ситуации на предприятии.

Проведем факторный анализ производительности труда методом цепных подстановок.

, где Ч/ - численность фармацевтов,

Ч// - численность торгово-оперативного персонала

Ч/// - общая численность работников









(тыс.руб) (тыс.руб)

 (тыс.руб)

 (тыс.руб)

В результате проведенного анализа было выявлено, что увеличение производительности труда на предприятии произошло за счет роста выработки фармацевтов на 1135,5 тыс. руб. Не повлияло на рост производительности труда увеличение выработки торгово-оперативного персонала, а также общая численность работников. Следовательно, совокупное влияние всех трех факторов составило 1135,5тыс.руб.

Проанализируем показатели эффективности использования численности предприятия и выявим положительные и отрицательные стороны работы предприятия в данном направлении.

Таблица 10 Анализ эффективности использования численности филиала

ГПКК«Губернские аптеки» Аптека№268 в отчетном году

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. измерения | Прошлый год | Отчетный год | Откл (+;-) | Темп изменения,% |
| 1. Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 85712 | 92525 | 6813 | 107,95 |
| 2. Среднеспис числ. всего, в т.ч. | чел. | 6 | 6 | 0 | 100,0 |
| работников ТОП | чел. | 4 | 4 | 0 | 100,0 |
| 3. Прибыль от продаж | тыс. руб. | 6502 | 6414 | -88 | 98,65 |
| 4. Прибыль до налогообложения | тыс. руб. | 6138 | 6189,8 | 51,8 | 100,8 |
| 5. Чистая прибыль | тыс. руб. | 4665 | 4704,2 | 39,3 | 100,8 |
| 6. Производительность труда | т. р./чел. | 14285,33 | 15120,8 | 1135,5 | 107,9 |
| 7. Производительность труда работников ТОП | тыс. руб./чел. | 21428 | 23131,38 | 1703,3 | 107,9 |
| 8. Объем прибыли от продаж в расчете на одного работника | тыс. руб./чел. | 1083,67 | 1069 | -14,67 | 98,65 |
| 9. Объем прибыли от продаж в расчете на одного работника ТОП | тыс. руб./чел | 1625,5 | 1603,5 | -22 | 98,65 |
| 10. Прибыль до налогообложения в расчете на одного работника | тыс. руб./чел. | 1023 | 1031,6 | 8,6 | 100,8 |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Прибыль до налогообложения в расчете на 1 раб ТОП | тыс. руб./чел | 1534,5 | 1547,45 | 12,95 | 100,8 |
| 12. Чистая прибыль в расчете на одного работника | тыс. руб./чел | 777,5 | 784,03 | 6,53 | 100,8 |
| 13. Чистая прибыль в расчете на 1 раб ТОП | тыс. р./чел | 1166,3 | 1176,1 | 9,8 | 100,84 |

Среди всех показателей оборот розничной торговли занимает центральное место и отражает конечный результат деятельности предприятия. По данным таблицы10 можно сказать, что в отчетном году на предприятии оборот розничной торговли составил 92525 тыс. руб., что на 6813 тыс. руб. больше, чем в прошлом году в абсолютном выражении или на 7,95% в относительном выражении. В отчетном году на предприятии трудилось 6 человек и по сравнению с прошлым периодом рост штатов не произошел, а темп роста составил 100,0% в том числе и торгово-оперативный персонал остался неизменным, при темпе роста 100,0% соответственно.

Качественным показателем использования кадров в торговых организациях является производительность труда – размер товарооборота на одного работника. За два года было зафиксировано повышение производительности труда 1 среднесписочного работника на 7,95% и составило 15420,8тыс.руб/чел, а также в расчете на 1 работника ТОП прирост был на 7,95% и составил 23131,3тыс.руб./чел. Рост производительности труда является положительным фактором, так как это основной признак эффективного использования кадрового состава предприятия. Данная ситуация оценивается однозначно положительно, то есть предприятие целесообразно

ведет кадровую политику предприятия, что может привести к увеличению доходов.

Главной целью деятельности всех торговых предприятий, в том числе и анализируемого предприятия, является получение прибыли. Прибыль является движущей силой работы предприятия, вознаграждением за предпринимательскую деятельность и риск, источником самоокупаемости и самофинансирования. Поэтому ее увеличение предприятия является положительным моментом. Прибыль торгового предприятия до налогообложения в отчетном году так же имела положительную динамику и возросла с 6138 до 6189,8 тыс.руб., то есть на 51,8тыс.руб. в абсолютном выражении и на 0,8% в относительном выражении.

Однако отрицательно следует оценить снижение прибыли от продаж на 88 тыс. руб. и в отчетном периоде она составила 6414 тыс. руб. Объем прибыли от продаж в расчете на одного работника снизился на 1467тыс.руб в отчетном году в абсолютном выражении, а в расчете на одного работника ТОП на 22 тыс.руб., что негативно характеризует деятельность предприятия.

При этом наблюдается рост прибыли до налогообложения в расчете на 1 работника на 0,8% в относительной форме и в расчете на 1 работника ТОП также на 0,8%. Это способствовало увеличению чистой прибыли, в отчетном году она равна 784,03тыс.руб., а в расчете на 1работника ТОП равна 1176,1тыс.руб в отчетном году или в относительной форме увеличилась на 100,84% . В целом проведя анализ основных показателей, деятельность филиала ГПКК "ГУБЕРНСКИЕ АПТЕКИ" Аптека№268 можно оценить удовлетворительно.

**3.2. Фотография рабочего времени и пути повышения производительности труда на предприятии**

Прежде всего, проведем фотографию рабочего времени и рассчитаем процент повышения производительности труда на анализируемом предприятии.

Наблюдательный лист фотографии рабочего времени, минуты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Затраты рабочего времени | Текущее время, мин. | Продолжительность, мин. | Индекс |
| Начало работы в 7ч. 55мин. | | | |
| 1. Подготовка рабочего места | 08.05 | 10 | ПЗ |
| 1. Размещение и выкладка товаров | 08.25 | 20 | ПЗ |
| 1. Оперативное время | 09.05 | 40 | ОП |
| 1. Отсутствие покупателей | 09.15 | 10 | ПО |
| 1. Оперативное время | 10.09 | 54 | ОП |
| 1. Уборка рабочего места | 10.15 | 6 | ОБ |
| 1. Оперативное время | 11.10 | 70 | ОП |
| 1. Отсутствие покупателей | 11.15 | 5 | ПО |
| 1. Пассивное наблюдение за покупателем | 11.20 | 5 | ПН |
| 1. Разговор с сослуживцем | 11.25 | 5 | ПО |
| 1. Оперативное время | 12.39 | 74 | ОП |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Личные надобности | 12.45 | 6 | ОТЛ |
| 1. Оперативное время | 13.55 | 70 | ОП |
| 1. Преждевременный уход на обед | 14.00 | 5 | ПР |
| 1. Начало работы с опозданием после обеда | 14.34 | 4 | ПР |
| 1. Оперативное время | 15.24 | 50 | ОП |
| 1. Разговор с поставщиком | 15.34 | 10 | ПО |
| 1. Оперативное время | 15.50 | 16 | ОП |
| 1. Отсутствие покупателей | 16.00 | 10 | ПО |
| 1. Оперативное время | 16.40 | 40 | ОП |
| Затраты рабочего времени | Текущее время, мин. | Продолжительность, мин. | Индекс |
| 1. Разговор с грузчиком | 16.45 | 5 | ПОЛ |
| 1. Пассивное наблюдение за покупателем | 16.55 | 10 | ПН |
| 1. Оперативное время | 18.15 | 80 | ОП |
| 1. Размещение и выкладка товаров | 18.30 | 15 | ПЗ |
| 1. Оперативное время | 18.40 | 10 | ОП |
| 1. Личные надобности | 18.45 | 5 | ОТЛ |
| 1. Оперативное время | 19.05 | 20 | ОП |
| 1. Разговор по телефону | 19.08 | 3 | ПР |
| 1. Оперативное время | 19.13 | 5 | ОП |
| 1. Пассивное наблюдение за покупателем | 19.20 | 7 | ПН |
| 1. Оперативное время | 19.45 | 25 | ОП |
| 1. Уборка товаров | 19.53 | 8 | ПЗ |
| 1. Снятие кассы | 19.58 | 5 | ПЗ |
| 1. Обтирка прилавка тряпкой | 20.02 | 4 | ОБ |
| 1. Окончание работы | 20.05 | 3 | ПР |
| Конец наблюдения | 20.10 | - | - |
| Итого | - | 715 | - |

На основе проведенной фотографии рабочего времени сформируем баланс затрат рабочего времени, рассчитаем необходимые коэффициенты.

Таблица11. Баланс затрат рабочего времени

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Индекс категории затрат рабочего времени* | *Фактический баланс* | | *Нормативный (проектируемый) баланс* | | *Лишние затраты* | |
| *мин.* | *%* | *мин.* | *%* | *мин.* | *%* |
| 1. Тпз | 58 | 8,11 | 58 | 8,11 | - |  |
| 1. Топ | 554 | 77,48 | 636 | 88,95 | - |  |
| 1. Тоб | 10 | 1,40 | 10 | 1,40 | - |  |
| 1. Тотл | 11 | 1,54 | 11 | 1,54 | - |  |
| 1. Тпо | 45 | 6,29 | - | - | 45 | 6,29 |
| 1. Тпн | 22 | 3,08 | - | - | 22 | 3,08 |
| 1. Тпр | 15 | 2,10 | - | - | 15 | 2,10 |
| Итого | 715 | 100,00 | 715 | 100,00 | 82 | 11,47 |

Путем сопоставления данных фактического и нормативного балансов рабочего времени определим показатели:

1. Коэффициент полезного использования рабочего времени



где *Тнабл* – время наблюдения, мин.

Данный коэффициент говорит о том, что рабочее время используется только на 88,53%, т.е. на предприятии ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268 имеются резервы для повышения использования рабочего времени. Такими резервами являются:

1. 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. 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. сократить до минимум время перерывов, вызванных нарушением нормального хода торгово-технологического процесса (контролировать, чтобы было достаточно товара на рабочем месте, поменьше времени тратить на служебные разговоры).
4. Коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от рабочего (Кпот):



где *Тпр* – перерывы в работе по причинам, зависящим от рабочего, мин.

Коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от рабочего равен 0,02, что говорит о сознательном и ответственном отношении работников к выполнению своих обязанностей.

1. Процент возможного уплотнения рабочего времени (Урв):



где  - время наблюдения, мин.;

|  |  |
| --- | --- |
|  | - фактические затраты времени соответственно на подготовительно-заключительные работы, оперативную работу, обслуживание рабочего места и отдых, мин. |

Данный показатель говорит о том, что на предприятии имеется 11,47%, для уплотнения рабочего времени. Резервами для уплотнения рабочего времени являются те же, что и для повышения использования рабочего времени.

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



где *Топф* и *Топн* – оперативное время по фактическому и нормативному балансам, мин.

Данный показатель говорит, что на предприятии возможно повысить производительность труда на 14,80% за счет устранения потерь и нерациональных затрат рабочего времени.

Основные пути повышения производительности труда на предприятии.

Ключевым вопросом поиска внутренних резервов Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268 является разработка системы эффективного управления. Система мероприятий по повышению эффективности ее деятельности базируется на решении проблем, характерных для большинства предприятий этой отрасли деятельности. Будучи коммерческой организацией, Аптека№268 в большей степени должна сосредоточиться на ниже перечисленных путях повышения производительности труда.

В соответствии с проведенным исследованием можно определить основные проблемы организации лекарственной помощи населению:

* высокий уровень цен на фармацевтическую продукцию и следствие снижение экономической доступности лекарственной помощи;
* высокий уровень издержек производства и обращения фармацевтической продукции;
* снижение объемов потребления лекарственных средств, при сохранении высокого уровня заболеваемости.
* отсутствие связи между объемами выполненной работы и получаемой выгодой;
* неэффективный финансовый менеджмент аптечного предприятия и органов управления (отсутствие процесса управления издержками, отсутствие адекватного покрытия затрат по льготной лекарственной помощи и т.д.);
* недостаточная квалификация фармацевтических менеджеров в вопросах формирования устойчивого конкурентного преимущества аптечных предприятий в современных рыночных условиях.
* Нерациональные затраты и потери рабочего времени.

Указанные проблемы определяются целым рядом причин, в основе которых лежат и общенациональные - неподготовленность системы здравоохранения к эффективной работе в рыночных условиях. Данные проблемы необходимо решать с помощью мероприятий повышающих производительность труда на данном торговом предприятии.

* В первую очередь необходимо: рациональное расходование средств на оплату труда, оптимизация кадрового состава, нормализация соотношения между производительностью труда и заработной платой;
* Увеличение производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени;
* Увеличение прибыли от продаж предприятия путем снижение себестоимости продукции;
* Снижение расходов на продажу от основного вида деятельности: автоматизация и механизация деятельности предприятия с целью снижения трудоемкости, разработка и внедрение новых технологий для сокращения издержек.
* 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;
* Увеличение эффективности использования оборотных средств за счет увеличения их оборачиваемости;
* Рост производительности на основе внедрения информационной системы, т.е. труд сделать более механизированным(введение программ, которые автоматически производят расчет)
* Снижение расходов за счет уменьшения налога на прибыль;
* Увеличение производительности труда за счет роста профессиональной квалификации рабочих и повышение мотивации работников различными поощрениями;
* Создать необходимые условия труда во избежание текучести кадров;

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

Таким образом, предложенные практические пути совершенствования деятельности Филиала ГПКК «Губернские Аптеки» Аптека№268 дают возможность, с одной стороны, обеспечить гарантии увеличения производительности труда, рентабельности, прибыльности исследуемого предприятия, с другой стороны, сформировать положительный имидж всего фармацевтического рынка.

### Заключение

По результатам проведенного анализа производительности труда в можно отметить, что общий уровень производительности работников достаточно высокий, наблюдаются резервы ее повышения с целью более рационального построения организации труда на предприятии.

Благоприятное расположение предприятия способствует увеличению количества покупателей аптечного пункта, а именно близость центральной дороги и остановки общественного транспорта, удобные подъездные пути.

Проведя анализ динамики основных показателей деятельности торгового предприятия подводит к следующим частным заключениям:

А) К положительным моментам деятельности предприятия следует отнести:

- увеличение товарооборота, в общем, по предприятию;

-соблюдение важной экономической диспропорции: превышение роста заработной платы над изменением производительности труда;

- вместе с этим растет их производительность (как основной фактор развития эффективности аптеки). Это отвечает требованиям и предприятия, и работников;

- вслед за этим повышается среднегодовая заработная плата( в среднем за месяц на 311 рублей в абсолютном выражении);

- на предприятии не происходит затоваривания вследствие замедления времени обращения и увеличения скорости;

- увеличение прибыли до налогообложения и чистой прибыли;

Б) Вместе с тем на предприятии существует ряд отрицательных моментов деятельности:

- увеличение суммы и уровня издержек обращения;

- снижение прибыли(убытка) от продаж;

- снижение рентабельности продаж;

- в целом снижение рентабельности конечной деятельности.

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

* использование всех факторов роста товарооборота (грамотная ассортиментная политика, т.е широкий выбор средств медицинского назначения и лекарственных препаратов, удобный режим работы для покупателей и пр.),
* рациональное расходование средств на оплату труда,
* грамотный подход к выбору предприятий-сотрудников для сокращения издержек и прочих расходов;
* снижение себестоимости проданных товаров, работ и услуг за счет введения новых технологий в работе предприятия и т.д.
* замена основных фондов по мере устаревания и износа технологий, оборудования;
* планирование размера оборотных средств в зависимости от их потребности.

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. Конституция Российской Федерации, 2008

2. Гражданский кодекс Российской Федерации: в 3-х ч, 2007,доп. от 30.04.2008 N 55-ФЗ. Консультант плюс - www.consultant.ru

3. Трудовой кодекс Российской Федерации - N 309-ФЗ, 2008

4. Налоговый кодекс Российской Федерации6 в 2 ч., -М «Экзамен»2007

5. Баев И.А., Экономика предприятия: Учебник для вузов. 4-е изд. / И.А. Баев, З.Н. Варламова, О.Е. Васильев – СПб.: Питер, 2006. – 384 с.

6. Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): Учебник. / Л.П. Владимирова – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2006. – 347 с.

7. Губанов С. Новая целевая задача и условия ее решения. / С. Губанов // Экономист. – 2008. - №3. – 3-21 с.

8 . Гаррингтон Эмерсон "Двенадцать принципов производительности"2008, ст.

№4,№5

9. Дж. Морис, С.Обстфельдом: International economics: theory and policy /

Международная экономика: теория и политика,2008, ст.№2

10. Игнатовский П.А. Производительность труда – двигатель развития. / П.А.

Игнатовский // Экономист – 2004. - №11. – 3-13 с.

11. Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие / Л.А. Мазин. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 575 с.

12. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 268 с.

13.Тейлор: Стимулирование производительности труда/Экономика/мировой опыт, 2007-547с.

14. Сергеев И.В. Экономика предприятия торговли: уч.пособие-М.: Финансы и статистика,2005

15. Скляренко В.К. Экономика предприятия: Учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 528 с.

16. Экономика отрасли: торговля и общественное питание: Учебное пособие / Под ред. Е.А. Карпенко, В.А. Ларионова, Л.А. Ольхова и др. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2008. – 224 с.

17. Экономика торгового предприятия: Торговое дело: Учебник / Под ред. Л.А. Брагина. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 314 с.

18. Экономика труда: Учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.

19. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 736 с.

20. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – 592 с.

21. Экономика предприятия:учебник для вузов/под ред.В.Я.Горфинкель, В.А.Швандера.-3-е изд.,перераб.и доп.-М:Юнити, 2005-718с.

Приложение 1

Организационная структура деятельности предприятия ГПКК «Губернские аптеки» Аптека№268

Старший фармацевт

Вспомогательный персонал

Фармацевты

Заведующая аптекой