

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Производительность труда и заработная плата в современных условиях на предприятиях малого бизнеса

УДК 331.101.6:331.221.1:334.012.32

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Маликов А. З.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Павлова Ирина Анатольевна	к. э. н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Ермушко Жанна Александровна	к. э. н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова Анна Валерьевна			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Руководитель ООП	Барышева Галина Анзельмовна	д. э. н.		

38.03.01 Экономика

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.

Код	Результат обучения
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально–экономической эффективности, рисков и возможных социально–экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово–хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель ООП

_____ Г. А. Барышева
(Подпись) (Дата)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Маликов Аббосхон Зафар угли

Тема работы:

Производительность труда и заработная плата в современных условиях на предприятиях малого бизнеса	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№ 227/С от 25.03.2019 г.

Срок сдачи студентом выполненной работы:	31.05.2019 г.
--	---------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).	Объект исследования является заработная плата и производительность труда на частном предприятии «Universal trade smart business». Предметом исследования выступают показатели, характеризующие эффективность использования заработной платы и производительность труда в торговом частном предприятии «Universal trade smart business». Информационная база исследования – финансовая отчетность частного предприятия «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы, нормативно-правовые документы, отечественные и зарубежные издания по изучаемой проблеме, статьи и публикации в средствах массовой информации, статьи и публикации в сети интернет.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования,	– раскрыть сущность заработной платы и производительности труда персонала на предприятии; – исследовать факторы, влияющие на рост заработной платы и производительность труда; – изучить методы оценки заработной платы и производительности труда персонала на предприятии;

проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).	– провести анализ основных технико-экономических показателей; – проанализировать уровень заработной платы и производительности труда; – разработать основные пути повышения производительности труда и снижения уровня заработной платы.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	«Характеристика системы оплаты труда на частном предприятии «Universal trade smart business»; «Структура фонда заработной платы на частном предприятии «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы» «Анализ среднемесячной заработной платы работников частного предприятия «Universal trade smart business» за период 2016 – 2018 года»; «Динамика соотношения темпов роста оплаты труда и его производительности на частном предприятии «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы»; «Уровень заработной платы по различным категориям работников на частном предприятии «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы»; «Экономическая и социальная эффективность заработной платы на частном предприятии «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы»; «Динамика показателей по заработной плате и труду для частного предприятия «Universal trade smart business» за 2016, 2018 годы»; «Показатели обеспеченности трудовыми ресурсами частного предприятия «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы»; «Анализ движения персонала частного предприятия «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы».
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
Корпоративная социальная ответственность	Ермушко Жанна Александровна
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	01.02.2019 г.
---	---------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Павлова Ирина Анатольевна	К. Э. Н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Маликов Аббосхон Зафар угли		

Министерство образования и науки Российской Федерации
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки: (специальность) 38.03.01 Экономика
 Уровень образования: бакалавриат
 Период выполнения весенний семестр 2018/2019 учебного года

Форма представления работы:

Бакалаврская работа (бакалаврская работа, магистерская диссертация)

Производительность труда и заработная плата в современных условиях на предприятиях малого бизнеса
--

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ–ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:		31.05.2019 г.	
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)	Полученный балл
До 23 марта 2019 г.	Определение темы ВКР, получение задания. Подбор литературных источников, ознакомление с ними согласно выбранной теме. Составление предварительного плана выпускной работы, утверждение темы выпускной квалификационной работы.	1	
До 23 марта 2019 г.	Согласование плана ВКР с руководителем по выпускной квалификационной работе. Составление окончательного плана ВКР	2	
До 15 апреля 2019 г.	Сбор и проработка фактического материала. Написание «черновика» первой главы согласно проработанному списку литературы и фактических данных. Отправка первой главы «черновика», руководителю ВКР на проверку	3	
До 30 апреля 2019 г.	Сбор и проработка фактического материала. Написание «черновика» второй главы согласно проработанному списку литературы и фактических данных. Отправка второй главы «черновика», руководителю ВКР на проверку	3	
До 30 апреля 2019 г.	Сбор и проработка фактического материала. Написание «черновика» третьей главы «Социальная ответственность» согласно проработанному списку литературы и фактических данных. Отправка третьей главы «черновика», руководителю ВКР на проверку	3	

До 16 мая 2019 г	Учитывая все замечания руководителя ВКР, доработка ВКР, оформление согласно стандартам, формирование «чистовика». Отправка руководителю на проверку.	2	
До 22 мая 2019 г	Предоставление готовой работы с отзывом руководителя для проверки. Размещение ВКР и ЭБС	2	
До 30 мая 2019 г	Подготовка презентации для защиты ВКР, подготовка доклада, раздаточного материала	2	
До 01 июня 2019 г	Предварительная защита ВКР	2	
До 01 июня 2019 г	Рецензирование ВКР	1	
До 01 июня 2019 г	Оценка руководителем качества выполненной работы, в том числе:	19	
	Оригинальность темы / Актуальность использованного материала / Научное обоснование исследуемой проблемы	3	
	Четкость, последовательность, грамотность изложения материала в тексте ВКР	3	
	Оформление в соответствии с ГОСТ и Стандартом ТПУ на ВКР	3	
	Собственный вклад студента в решение рассматриваемой проблемы	5	
	Владение тематикой / Способность к свободному изложению материала	5	
	ИТОГО	40	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Павлова И.А.	к. э. н.		

Принял студент:

ФИО	Подпись	Дата
Маликов А. З.		

СОГЛАСОВАНО:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г. А.	д. э. н.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 116 страницы, 17 рисунков, 42 таблицы, 58 использованных источников, 5 приложений.

Ключевые слова: производительность труда, заработная плата, показатели производительности труда, анализ заработной платы, анализ производительности труда.

Объект исследования является заработная плата и производительность труда на частном предприятии «Universal trade smart business».

Предметом исследования выступают показатели, характеризующие эффективность использования заработной платы и производительность труда в торговом частном предприятии «Universal trade smart business».

Цель работы разработка рекомендаций по повышению уровня производительности труда и рационального использования заработной платы на частном предприятии «Universal trade smart business».

В процессе исследования проводились мероприятия с применением методов научного анализа и синтеза, индукции, дедукции, классификации, наблюдения, сравнения.

В результате исследования разработаны мероприятия по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы, в частности, на частном предприятии «Universal trade smart business».

Степень внедрения: выдвинутые предложения по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы были рассмотрены руководителем организации и планируются к внедрению постепенно, по мере появления финансовых ресурсов.

Область применения: предложенные мероприятия по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы могут быть использованы в работе экономических и плановых отделов, отделов кадров на аналогичных предприятиях республики Узбекистан.

Экономическая эффективность значимость работы заключается в разработке мероприятий по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы, адаптированных под конкретную организацию частное предприятие «Universal trade smart business» с учетом специфики торговой отрасли и численности персонала.

В будущем планируется дальнейшее совершенствование предложенных мероприятий и разработка новых для внедрения в текущую деятельность частного предприятия «Universal trade smart business».

Оглавление

Реферат.....	8
Введение.....	11
1 Теоретические и методологические основы производительности и оплаты труда на предприятии	14
1.1 Сущность заработной платы и производительности труда на предприятии	14
1.2 Факторы, влияющие на рост заработной платы и производительность труда.....	28
1.3 Методика оценки заработной платы и производительности труда	36
2 Основные технико–экономические показатели Частного предприятия «Universal trade smart business».....	43
2.1 Организационно–управленческая характеристика предприятия.....	43
2.2 Основные технико–экономические показатели деятельности предприятия	46
2.3 Заработная плата персонала на предприятии.....	55
2.4 Производительность труда персонала на предприятии	65
3 Разработка рекомендаций по повышению уровня производительности труда и экономии заработной платы на предприятии.....	68
3.1 Состав, структура и движение трудовых ресурсов на предприятии	68
3.2 Анализ факторов, влияющих на производительность труда на исследуемом предприятии.....	70
3.3 Рекомендации по повышению уровня производительности труда на исследуемом предприятии.....	74
4 Программа корпоративной социальной ответственности частного предприятия «Universal trade smart business».....	79
4.1 Цели и задачи программы корпоративной социальной ответственности.....	79
4.2 Стейкхолдеры программы корпоративной социальной ответственности.....	82
4.3 Структура программы корпоративной социальной ответственности	85
4.4 Определение затрат на программу корпоративной социальной ответственности.....	89
4.5 Ожидаемая эффективность программы корпоративной социальной ответственности.....	91
Заключение	95
Список использованных источников	98

Приложение А Показатели, применяемые для оценки экономической и социальной эффективности заработной платы.....	106
Приложение Б Бухгалтерский баланс ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.....	110
Приложение В Отчет о финансовых результатах ЧП «Universal trade smart business» за 2016–2018 годы.....	112
Приложение Г Пример начисления заработной платы бухгалтера ЧП «Universal trade smart business» за сентябрь 2018 года.....	114
Приложение Д Цели программы корпоративной социальной ответственности ЧП «Universal trade smart business».....	115

Введение

Рыночная экономика диктует требования по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы, как реального источника экономического прогресса предприятия и экономики страны в целом. Мировой опыт исследований в последние десятилетия показывает, что экономическими лидерами становятся страны с высокой производительностью труда, а не с высоким ресурсным потенциалом. Это обуславливает важность изменения отношения к принятию управленческих решений в области планирования производительности труда и заставляет подробно анализировать все имеющиеся возможности для её роста, проводить оценку эффективности от внедрения различных вариантов и на этой основе выбирать самые выгодные с социальной и экономической точек зрения.

В совокупных затратах организации на продажу товаров, наряду с себестоимостью, максимальную долю занимает заработная плата. Она же выступает самым динамичным элементом в них. Сокращение уровня затрат оплаты труда на единицу проданного товара приводит, не только, к сокращению издержек торговли, но и вызывает цепную реакцию уменьшения других затрат.

Следовательно, разработка современных, основанных на науке подходов к выявлению путей для роста производительности труда и эффективному использованию заработной платы играет огромную роль для предприятия любой отрасли, так как приводит не только к сокращению затрат и росту доходности, но и к сокращению текучести кадров, росту конкурентоспособности предприятия на рынке региона, страны и международных рынках.

Таким образом, проблема рационального использования заработной платы и роста производительности труда позволяют добиться высоких результатов хозяйственной деятельности исследуемой торговой организации.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по повышению уровня производительности труда и рационального использования заработной платы на частном предприятии «Universal trade smart business».

Достижение поставленной цели подразумевает ряд задач, планомерное решение которых поможет в детальном изучении и раскрытии темы выпускной квалификационной работы:

- раскрыть сущность заработной платы и производительности труда персонала предприятия;
- исследовать факторы, влияющие на рост заработной платы и производительность труда;
- изучить методы оценки заработной платы и производительности труда персонала;
- провести анализ основных технико–экономических показателей;
- проанализировать уровень заработной платы и производительности труда;
- разработать рекомендации по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы на частном предприятии «Universal trade smart business».

Объект исследования является заработная плата и производительность труда на частном предприятии «Universal trade smart business».

Предметом исследования выступают показатели, характеризующие эффективность использования заработной платы и производительность труда в торговом частном предприятии «Universal trade smart business».

В процессе исследования проводились мероприятия с применением методов научного анализа и синтеза, индукции, дедукции, классификации, наблюдения, сравнения.

Научная новизна исследования заключается в научном обобщении особенностей проявления тенденций в сфере динамики производительности труда и заработной платы в условиях отдельного предприятия. Основные

результаты проведенного исследования, обладающие научной новизной, состоят в следующем:

- выделены основные аспекты исследования производительности труда как категории экономической науки: технико–экономический, организационно–экономический и социально–экономический;
- выявлены прямые и обратные взаимосвязи производительности труда с заработной платой;
- предложена классификация факторов роста производительности труда и рационального использования заработной платы;
- определены особенности действия факторов, влияющих на производительность труда и заработную плату в условиях конкретного предприятия;
- сформулированы методологические подходы к оценке показателей производительности труда и заработной платы;
- научно обоснованы направления совершенствования производительности труда и заработной платы на предприятии.

Значимость результатов исследования – обеспечивает повышение информативности и достоверности данных об уровне производительности труда и заработной плате для внутренних и внешних пользователей частного предприятия «Universal trade smart business».

Предложенные мероприятия по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы могут быть использованы в работе экономических и плановых отделов, отделов кадров на аналогичных предприятиях республики Узбекистан.

Выдвинутые предложения по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы были рассмотрены руководителем частного предприятия «Universal trade smart business» и планируются к внедрению постепенно, по мере появления финансовых ресурсов.

1 Теоретические и методологические основы производительности и оплаты труда на предприятии

1.1 Сущность заработной платы и производительности труда на предприятии

Производительность труда играет решающую роль в системе социально–экономического развития общественного производства и отражает реальные достижения, возможности дальнейшего развития как экономики страны в целом, так и отдельного хозяйствующего субъекта по отдельности.

Для практики расчета производительности труда в республике Узбекистан, её терминологического определения выглядит следующим образом, производительность труда – это экономический показатель продуктивности производственной деятельности персонала предприятия, который характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве и измеряется количеством продукции (работ, услуг), которые произведены (сделаны) в единицу времени [1, с. 33].

Процесс измерения производительности труда происходит в результате сопоставления объемов произведенной продукции с затратами труда на её изготовление. Для измерения производительности труда существует два расчетных показателя (в зависимости от прямого или обратного отношения между ними): выработка продукции, трудоемкость [2, с. 245].

Но общая формула для расчета производительности труда выглядит следующим образом: [3]

$$\text{Птр} = \text{Рез}/\text{Затр} \quad (1),$$

где, Птр – производительность труда;

Рез – результаты труда;

Затр – затраты труда.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции (работ, услуг). Трудоемкость определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг, либо по типичным изделиям.

Данный показатель определяется по формуле: [3]

$$T_p = Z_{tr} \cdot t_{рв} / Q \quad (2),$$

где, T_p – трудоемкость;

Q – количество произведенной продукции;

$Z_{tr} \cdot t_{рв}$ – затраты рабочего времени.

Наиболее универсальным показателем, характеризующим производительность труда, выступает выработка продукции.

Выработкой называют показатель, характеризующий количество (в натуральных единицах) или стоимость произведенной продукции (товарная, чистая, валовая продукция), которые приходятся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника предприятия. В Российской, как и в Узбекской практике расчета выработки существует три метода её определения [4].

Выработка рассчитывается по формуле:

$$V_p = Q / Z_{tr} \cdot t_{рв} \quad (3),$$

где, V_p – выработка продукции;

Q – количество произведенной продукции;

$Z_{tr} \cdot t_{рв}$ – затраты рабочего времени.

Таблица 1 – Методы определения выработки [4]

Наименование метода	Формула для расчета	Краткая характеристика
Натуральный	$V_p = T / Ч,$ где, V_p – выработка за период; T – Товарооборот в натуральных единицах (шт, кг, уп., тонн и пр.); $Ч$ – среднесписочная численность работников за тот же период.	Объем выработанной продукции исчисляется в натуральном выражении (тонны, метры, штуки и т.д.). Натуральные показатели позволяют видеть состав произведенной продукции по видам, сортам и т.п. Достоинством этого метода является непосредственная сравнимость показателей производительности труда.

Наименование метода	Формула для расчета	Краткая характеристика
Стоимостной	$\text{Выр} = T / Ч,$ где, Выр – выработка за период; Т – сумма товарооборота за рассматриваемый период, руб.; Ч – среднесписочная численность работников за тот же период.	Для его исчисления могут быть использованы различные показатели оценки объема выпускаемой продукции: валовая продукция, товарная продукция, валовой оборот, нормативная стоимость обработки, нормативная чистая и чистая продукция, валовой доход.
Трудовой	$\Pi_i = \frac{\sum_{i=1}^n Q_{i(o)} \cdot t_{i(б)}}{\sum_{i=1}^n Q_{i(o)} \cdot t_{i(o)}},$ где, Q_i – объем выполненной работы по товару i в отчетном периоде в натуральном выражении; $t_{i(б)}, t_{i(o)}$ – время, затраченное на выполнение объема работы $Q_{i(o)}$ по товару i соответственно в базисном (б) и отчетном (о) периодах; $i = 1, 2, 3, \dots, n$ – порядковый номер товара.	При научно–обоснованных нормах точно характеризует динамику производительности труда. На рабочих местах, в бригадах, на производственных участках и в цехах при выпуске разнообразной незавершенной продукции производительность труда определяется в нормо–часах.

Постоянный рост производительности труда может обеспечить организации и всему общественному производству его дальнейшее развитие и положительные экономические перспективы. Такой рост в сочетании с эффективной маркетинговой и сбытовой политикой обеспечит конкурентоспособность предприятия на длительном промежутке времени. Все это, в конечном итоге, приведет к повышению уровня жизни населения страны [5, с. 176].

Ведущим фактором, который наряду с остальными, оказывает влияние на темпы роста производительности труда и эффективность производства (уровень и качество жизни) является заработная плата (оплата труда).

Определение термина «заработная плата» в российском и узбекском законодательстве аналогично по смыслу, поэтому приведем её более точное определение из российского трудового законодательства.

Заработная плата (оплата труда) – рассматривается как стоимостная оценка рабочей силы, как форма распределения фонда оплаты труда, как

отношения между обществом, работодателем и работником по поводу распределения части национального дохода [6].

Существуют и иные определения, которое говорит о том, что это цена, которая выплачивается работнику за пользование его трудом, еще это величина, определяемая рынком труда. Величина, определяемая рынком труда, складывается из спроса на рабочую силу и её предложения. Следовательно, чем выше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот [7, с. 150].

Заработная плата работникам выплачивается в рамках системы оплаты труда, которая действует в организации и включает в себя различные элементы.

Под элементами организации системы оплаты труда понимают совокупность компонентов, входящих в систему оплаты труда в организации. В современной экономической узбекской и российской литературе существуют различные подходы к определению состава элементов организации системы заработной платы на предприятии.

Таблица 2 – Элементы системы заработной платы [8, с. 38]

№	Краткая характеристика элемента	№	Краткая характеристика элемента
1	Разработка системы и форм оплаты труда	6	Формирование труда
2	Установка тарифной сетки и группировка различных видов работ в разряды	7	Установка и внедрение тарифных ставок (окладов) по разрядам тарифной сетки
3	Разработка и внедрение системы стимулирования оплаты труда	8	Определение размеров социальных выплат
4	Разработка и внедрение нормативов и норм оплаты труда	9	Выявление рыночных ставок заработной платы за выполняемые работы
5	Установление стимулирующих и компенсационных доплат, надбавок	10	Установка минимального уровня заработной платы

Согласно статье 153 трудового кодекса республики Узбекистан, размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо

максимумом [9]. В трудовом кодексе республики Узбекистан нет определения начисления оплаты труда, но в практической деятельности заработная плата начисляется согласно табелю рабочего времени. В сумму заработной платы, так, как и в российском законодательстве входят суммы, причитающиеся за выполнение трудовых обязанностей, надбавки и доплаты.

В статье 129 трудового кодекса Российской Федерации, под начислением оплаты труда следует понимать её определение на основании первичных документов в виде денежной суммы, причитающейся работнику за выполнение трудовых обязанностей, а также, компенсационных и стимулирующих выплат [10].

На основании практики внешних и внутренних факторов, влияющих на производство в настоящее время, выделяют основные принципы оплаты труда, характерные как для российского, так и для узбекского трудового законодательства.

Таблица 3 – Основные принципы оплаты труда [6]

№	Краткая характеристика элемента	№	Краткая характеристика элемента
1	Соответствие уровня заработной платы условиям труда и трудовому вкладу работника.	9	Принцип социального равенства в процессе оплаты труда.
2	Воздействие спроса и предложения на рынке труда.	10	Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда.
3	Принцип эффективности.	11	Принцип справедливости.
4	Учет мотивирующих факторов, ожиданий, потребностей работников, выявление и устранение демотивирующих факторов.	12	Высокая материальная заинтересованность персонала в достижении высоких конечных результатов труда.
5	Соотношение роста оплаты труда и его производительности.	13	Неуклонный рост реальной и номинальной оплаты труда.
6	Соответствие системы оплаты труда корпоративной культуре и ценностям организации.	14	Соответствие системы платы труда требованиям законодательства.
7	Учет этапа жизненного цикла организации.	15	Отсутствие дискриминации в сфере оплаты труда.
8	Учет конъюнктуры рынка оплаты труда.	16	Высокая совместимость интересов субъектов рыночной экономики.

В настоящее время в российской практике присутствуют две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная. Повременная форма

оплаты труда подразумевает выплату заработной платы работнику исходя из отработанного им времени. Механизм, который определяет форму такой заработной платы, строго ориентирован на учет отработанного времени [11].

В статье 99 трудового кодекса Российской Федерации определены терминология и условия для определения переработок (сверхурочной работы). Под ней подразумевают работы, выполняемые работником по инициативе работодателя сверх установленного рабочего времени. Сверхурочная работа оплачивается отдельно на основании табелей учета рабочего времени. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха [10].

Таблица 4 – Достоинства и недостатки повременной формы оплаты труда [11]

Достоинства	Недостатки
Простота расчета. Учитываются всего 2 показателя – объем отработанного времени и часовая тарифная ставка.	Отсутствие интереса к росту производительности труда со стороны работника.
Достаточно стабильное качество труда. Здесь работник не мотивирован на рост производительности труда. Мотивация происходит по качеству выполняемых функций.	Иногда работник создает «видимость работы» при отсутствии четкой системы оценки трудовых результатов.
Стабильность получаемого дохода и уверенность в гарантированном размере оплаты.	Отсутствие зависимости размера оплаты труда, от трудовых возможностей работника.
Стремление работника в повышении квалификации для увеличения часовой тарифной ставки, и размера оплаты труда.	

Наоборот, при сдельной форме оплаты труда заработок работника прямо пропорционален количеству изготовленной данным работником продукции. А именно, за каждую единицу изготовленной продукции работнику выплачивается фиксированное финансовое вознаграждение [11].

Следовательно, принципиальный механизм, который определяет форму такой оплаты труда, ориентирован на учет готовой продукции или оказанных услуг.

Таблица 5 – Достоинства и недостатки сдельной формы оплаты труда [11]

Достоинства	Недостатки
Стимулирование роста производительности труда.	Повышенная сложность расчета при широкой номенклатуре изготавливаемых изделий.
Оплата труда зависит от самого работника, растет заинтересованность в конечном результате, работник сам может регулировать уровень своих доходов.	Закономерное снижение качества продукции (услуг).
Объемы работ могут выполняться меньшим количеством работников, тем самым возникает экономия материальных затрат на труд.	Стремление минимизировать затраты времени и усилий на результат труда.

В трудовом законодательстве Узбекистана говорится, что формы и системы оплаты труда премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты устанавливаются в коллективных договорах, а также иных локальных актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников [9].

В целях сохранения преимуществ форм заработной платы и минимизации их недостатков были разработаны так называемые системы заработных плат, которые позволяют максимально эффективно и с наибольшей выгодой для предприятия реализовать кадровый потенциал персонала.

Система оплаты труда – это специфический механизм начисления заработной платы (её расчета), который опирается на одну из форм оплаты труда (иногда на обе формы), и ориентирован на повышение мотивации в достижении высоких трудовых показателей [8, с. 48].

Таблица 6 – Системы оплаты труда [11, 12]

Наименование системы оплаты труда	Краткая характеристика	Документы для начисления заработной платы
Повременно–премиальная	Базируется на повременной оплате труда и заработок рассчитывается исходя из отработанного времени. При этом предусмотрена выплата премии. Плюс такой системы выступает рост мотивации для повышения производительности труда. Минус – снижение качества продукции, работ, услуг.	Штатное расписание, тарифные ставки (оклад) часовая, дневная тарифная ставка, табель учета рабочего

Продолжение таблицы 6

Наименование системы оплаты труда	Краткая характеристика	Документы для начисления заработной платы
		времени, коллективный и трудовой договоры, Положение о премировании, приказ (распоряжение) о премировании
Повременная	При нормировании заданий преследует основную цель: выполнение минимально предусмотренного объема работ. Выплата заработной платы здесь происходит только при выполнении плана в единицу времени. Преимуществом выступает ориентир на выполнение плана, необходимого для поддержания бесперебойного производства. Недостатком является то, что в связи с отсутствием премиальной составляющей персонал лишен мотивации к повышению производительности труда.	Штатное расписание, тарифные ставки (оклады), часовые, дневные тарифные ставки, табель учета рабочего времени
Сдельно–премиальная	В системе оплаты труда присутствует премиальная составляющая, ориентирующая на рост качества работы, а также, на рост производительности труда. Таким образом дважды используя механизм сдельного начисления: через расценку оплаты труда и через премиальные выплаты за превышение производительности труда.	Сдельные расценки, наряд на сдельную работу, Положение, распоряжение (приказ) о премировании, табель учета рабочего времени
Аккордная	Базируется на сдельной форме и представляет собой разовую выплату заранее оговоренной суммы. Выплаты производятся только после выполнения и сдачи всего объема работ. Иногда предусматривают выплату авансов. Все работы выполняются по договору.	Аккордное задание, сдельные расценки, табель учета рабочего времени, Положение о премировании, приказ (распоряжение) о премировании
Сдельно–регрессивная	В ходе её применения устанавливаются неодинаковые расценки за изготовление продукции, которые зависят от того, какой объем продукта произведен. Основание для применения сдельно–регрессивной системы:	Сдельные расценки в пределах нормы и сверх нормы выработки, наряд на
	– ограниченный спрос на рынке; – ограниченный объем производства, установленный контрактами между клиентом и производителем; – отсутствие дополнительных площадей промежуточных складов; – недостаточная потоковая мощность собственной системы реализации. Такая система ориентирована на то, чтобы заинтересовать работника производить точно установленный объем изделий.	сдельную работу, табель учета рабочего времени
Сдельно–прогрессивная	Базируется на различии ставок заработной платы. Ставки различаются на основании объемов выпуска, то есть, чем выше объем производства, тем выше ставка заработной платы. Здесь растет заинтересованность в высокой производительности	Сдельные расценки в пределах нормы и сверх нормы выработки, наряд на сдельную работу, табель учета

Наименование системы оплаты труда	Краткая характеристика	Документы для начисления заработной платы
	труда. Основание для применения: – отсутствие насыщения спроса на рынке; – желание захватить наибольший рыночный сектор; – потребности посредников и перекупщиков не удовлетворены в полном объеме.	рабочего времени
Косвенно–сдельная	Здесь работа персонала оценивается по исполнению ими определенных функций. Сюда можно отнести следующих работников высокой квалификации: наладчиков, ремонтников	Наряд–задание, тарифная ставка (оклад), сдельные расценки основного работника, табель учета рабочего времени
Бригадная	Это такой механизм заработной платы, при котором заработанные суммы поступают в прямое распоряжение бригады и распределяются в соответствии с персональным трудовым вкладом каждого работника и по заранее установленному коллективному бригадному соглашению. Распределение общего бригадного заработка между работниками производится на основе персонального показателя трудовой деятельности, так называемого КТУ – коэффициента трудового участия.	Коэффициенты участия, сдельные расценки работников, оклад, табель учета рабочего времени.

Таблица 7 – Дополнительные системы оплаты труда, применяемые в республике Узбекистан

Наименование системы оплаты труда	Краткая характеристика	Документы для начисления заработной платы
Бестарифная	Оплата происходит исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность организации [13]	Сдельные расценки в пределах нормы и сверх нормы выработки, наряд на сдельную работу, табель учета рабочего времени.
Тарифная	Это совокупность нормативов, с помощью которых обеспечивается дифференциация оплаты труда в зависимости от сложности и условий труда, природно–климатических условий выполнения работы, интенсивности и характера труда [14]	Штатное расписание, тарифные ставки (оклад) часовая, дневная тарифная ставка, табель учета рабочего времени.
Система плавающих окладов	Труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую предприятие может направить на выплату заработной платы [9]	Сдельные расценки в пределах нормы и сверх нормы выработки, наряд на сдельную работу, табель учета рабочего времени.
Выплаты на комиссионной основе	Размер оплаты труда устанавливается в процентах от выручки, полученной предприятием [9]	Информация об объеме выручки, размер процента от полученной выручки.

Остановимся на тарифной системе более подробно, так как она является основной. Тарифная система оплаты труда – это совокупность

нормативов, с помощью которых обеспечивается дифференциация заработной платы в зависимости от условий труда, интенсивности, сложности, природно–климатических условий, в которых данная работа выполняется [14].

Основными элементами, образующими тарифную систему оплаты труда, являются справочники. К ним относятся: тарифно–квалификационный справочник работ и профессий, специалистов и служащих; тарифно–квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; тарифные ставки или месячные оклады; тарифные коэффициенты; тарифные сетки; надбавки и доплаты, районные коэффициенты к заработной плате [14].

Тарифная ставка – вознаграждение за труд определенной сложности за единицу времени. Показателем сложности выполняемой работы является разряд [14].

Тарифная сетка – это один из важнейших элементов тарифной системы, которая представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов в республике Узбекистан [14].

Таблица 8 – Единая тарифная сетка по оплате труда в республике Узбекистан [15]

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
1	2,847
2	2,997
3	3,148
4	3,297
5	3,612
6	3,941
7	4,284
8	4,640
9	4,997
10	5,362
11	5,733
12	6,115
13	6,503
14	6,893
15	7,292
16	7,697

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
17	8,106
18	8,522
19	8,943
20	9,371
21	9,804
22	10,240

Размер оплаты труда, определяется сложностью труда, качеством и его условиями, наличием доплат и надбавок, квалификацией работника и количеством отработанного времени.

Основным документом, который определяет принципы правового регулирования трудовых и иных, непосредственно с ним связанных отношений в Российской Федерации, является Трудовой кодекс Российской Федерации. В республике Узбекистан – Трудовой кодекс республики Узбекистан.

Основные нормы и понятия, связанные с оплатой труда в республике Узбекистан, оговорены и установлены статьями 109, 110, 148, 149, 150, 151 и главой IX, X Трудового кодекса республики Узбекистан. В них отражены все вопросы, которые касаются порядка, места, сроков выплаты, применения всех доступных систем оплаты труда, принципов начисления заработной платы сотрудникам и трудящимся в особых условиях – сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни, при освоении новых производств, различного рода отпуска и пособия, гарантийные и компенсационные выплаты [9].

Локальные нормативные акты, с которыми работодатель знакомит работника под роспись, перед началом работы оговорены в главах IV, VI Трудового кодекса республики Узбекистан. В них дается подробное описание порядка оформления, заключения, изменений, вносимых и расторжения трудового договора и коллективных трудовых договоров, а также, прочих локальных нормативных актов [9].

Ключевым принципом правового регулирования трудовых отношений выступает соблюдение прав работника на получение заработной платы. Государство следит за процессом выплаты заработной платы работнику и устанавливает меры юридического воздействия за нарушения сроков и объемов выплат.

Работодатели (кроме бюджетного и смешанного финансирования) самостоятельно устанавливают и закрепляют принципы оплаты труда на локальном уровне в Положении об оплате труда. При разработке положения об оплате труда соблюдаются минимальные нормативы, установленные трудовым законодательством для разных видов обязательных выплат за труд.

Отразим минимальные нормативы, действующие в настоящее время при исчислении заработной платы в республике Узбекистан.

Таблица 9 – Минимальные нормативы, установленные законодательно для разных видов обязательных выплат за трудовую деятельность

Наименование	Минимальная величина	Порядок применения	Нормативный акт
Минимальный размер оплаты труда МРОТ	577 172,31 сум. [16]	Заработная плата должна быть установлена не меньше МРОТ	Указ Президента РУз от 13.10.2018 г. N УП-5553
Доплата за вредные условия труда	до 40% [17]	При наличии права работника на доплаты к тарифным ставкам (окладу) по двум и более основаниям	Положение "О порядке и условиях оплаты труда медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений республики Узбекистан", утвержденному Постановлением КМ РУз от 21.12.2005 г. N 276
Сверхурочная работа	в 1-м размере, либо отгулы [9]	Зависит от часовой тарифной ставки, должностного оклада (за 1 ч. работы)	статья 157 Трудового кодекса республики Узбекистан
Работа в выходные и праздничные дни	В двойном размере [9]	В зависимости от дневной или часовой тарифной ставки, а так же должностного оклада	Статья 157 Трудового кодекса республики Узбекистан
Работа в ночное время	в 1,5 размере [9]	В зависимости от часовой тарифной ставки, оклада (за каждый час работы в ночное время.	Ст. 158 Трудового кодекса республики Узбекистан
Простои	средний заработок (по вине работодателя); по пониженной ставке (по вине третьих сил) [9]	Оплата рассчитывается за каждый час простоя	статья 159 Трудового кодекса республики Узбекистан

Продолжение таблицы 9

Наименование	Минимальная величина	Порядок применения	Нормативный акт
Надбавки за вахтовый метод	Устанавливается коллективным договором, но не ниже МРОТ [18]	Исходя из оклада, объемов выполненных работ, фактически отработанного времени.	Постановление правительства республики Узбекистан «О вахтовом методе производства строительно–монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах» от 28.11.1998 №551

Изменение условий оплаты труда оформляются, согласно статьям 4, 51, 53, параграф 3 (статьи 88–96), статьи 100, 102, 272 трудового кодекса республики Узбекистан.

Еще одним важным документом выступает классификатор основных должностей служащих и профессий рабочих. Классификатор дает квалификационные характеристики и проводит унификацию нормативов регламентации труда персонала для обеспечения единого подхода к подбору персонала нужной квалификации и соблюдения единых принципов тарификации работ [19].

Однотипным нормативным документом в Российской Федерации выступает общероссийский классификатор ОК016–94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов [20]. Различные федеральные законы и постановления республики Узбекистан дают конкретные объяснения по текущим вопросам учета в составе расходов на оплату труда различных доплат, возмещений, компенсаций и пр.

В организациях республики Узбекистан для учета персонала, начисления и выплат заработной платы используются унифицированные формы первичных документов, утвержденные Госкомстатом Российской Федерации. В настоящее время организации вправе самостоятельно разрабатывать формы первичных документов по учету кадров, начислению и выплате заработной платы. Такие формы должны быть отражены в приложении к Учетной политике организации.

Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации

труда и его оплаты» регламентированы следующие формы первичных документов.

Таблица 10 – Формы первичных документов по учету труда и кадров [21]

Форма	Назначение формы
1. По учету кадрового состава	
№Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу»	применяются для оформления приема на работу сотрудника
№Т-2 «Личная карточка работника»	документ по учету личных данных сотрудников
№Т-3 «Штатное расписание»	отражает данные о структуре организации, ее штатной численности
№Т-4 «Учетная карточка научного, научно-педагогического работника»	для учета научных работников
№Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»	Заполняется при переводе работников на другую должность внутри организации
Приказ формы №Т-6 и Т-6а	Приказ о предоставлении отпуска
Приказ формы №Т-8 и Т-8а	Приказ о расторжении трудового договора
Приказ формы №Т-9	Приказ о направлении сотрудника в командировку
Форма №Т-10	Командировочное удостоверение
Приказ формы №Т-11	Распоряжение о поощрении сотрудников
2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда используют	
Форма №Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»	Документ, отражающий посещаемость сотрудников и служащий основанием начисления заработной платы
№Т-49 «Расчетно-платежная ведомость»	Применяется для документального оформления выплаты заработной платы
Журнал регистрации платежных ведомостей №Т-53а	Применяется для учета и регистрации платежных ведомостей
№Т-54 «Лицевой счет»	Отражает сведения о заработной плате
№Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы»	Используют для учета приема-сдачи работ по срочному трудовому договору

Установленная работодателем система оплаты труда, зафиксированная в трудовом или коллективном договоре, не должна ухудшать положение работника по сравнению с нормами, определенными Трудовым кодексом республики Узбекистан и иными законодательными актами, содержащими нормы трудового права [9].

Заработная плата в настоящее время остается рыночным параметром, определяющим объем жизненных средств, необходимых для простого воспроизводства рабочей силы, а важнейшими ориентирами ее формирования являются минимальные социальные стандарты, определяемые государственными структурами.

В итоге хотелось бы сказать, что несмотря на большое сходство в законодательной базе, формах первичных документов, порядке расчета и определении производительности труда между Россией и республикой Узбекистан, присутствуют и отличия, такие как: в республике Узбекистан основной упор делается на тарифную систему оплаты труда, коллективный договор выступает главенствующим документом на предприятии, возможна выплата заработной платы в натуральном выражении, размер всех надбавок устанавливается местно на каждом предприятии. В части производительности труда: данный показатель не является решающим для расчета заработной платы.

1.2 Факторы, влияющие на рост заработной платы и производительность труда

На основании того, что законодательная база и практика её применения схожи между республикой Узбекистан и Российской Федерацией, то факторы, которые оказывают влияние на производительность труда, будут тоже схожими.

Таблица 11 – Факторы, оказывающие влияние на производительность труда [22]

Наименование фактора	Краткая характеристика
Величина экстенсивного использования труда	Отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при постоянстве других характеристик. Пределом использования этого труда будет максимальное использования рабочего времени в пределах законодательно установленного рабочего дня.
Интенсивность труда	Характеризует степень его напряжённости в единицу времени и измеряется количеством затраченной на это время энергии человека. Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психологическими возможностями человеческого организма, а это означает, что интенсивность труда имеет физиологические пределы и не может быть неограниченной.
Технико–технологическое состояние производства	Характеризуется технико–технологическим оснащением производства и выступает источником роста производительности труда, который не имеет пределов.

В процессе планирования производительности труда использована классификация факторов, определяющих её динамику на уровне организации, акцент в данной классификации делается на человеческие

ресурсы. Покажем классификацию факторов в процессе планирования производительности труда на рисунке 1 [23].

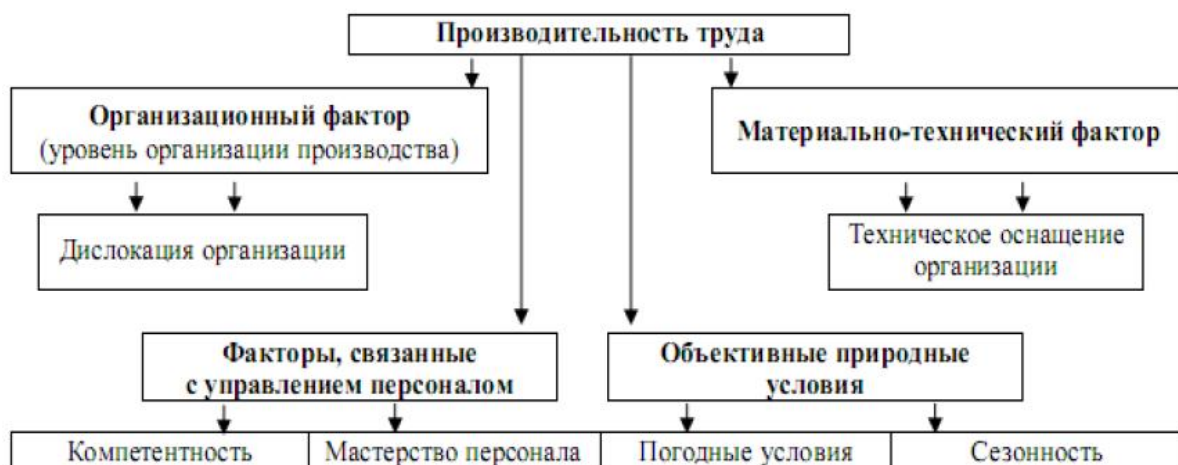


Рисунок 1 – Классификация факторов в процессе планирования производительности труда

Материально–технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов. Основными направлениями повышения производительности труда и совершенствованием производства при этом выступают: модернизация оборудования, замена морально устаревшего оборудования, рост уровня модернизации производства (станки–автоматы, автоматические линии, автоматизированные системы производства), внедрение прогрессивных технологий, новые виды сырья и материалов и прочие меры) [23].

Важный материально–технический фактор – повышение качества продукции, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда.

Организационно–экономические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления. Совершенствование организации управления производством включает в себя [23]:

- совершенствование структуры аппарата управления;
- совершенствование систем управления производством;
- улучшение оперативного управления производством;
- совершенствование организации производства;

– совершенствование организации труда.

Социально–психологические факторы – это качество трудовых коллективов, их социально–демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентаций, стиль руководства в подразделениях и на предприятиях в целом и, главное, правильная мотивация работников [23].

Важнейшей задачей предприятия является постоянный поиск и реализация резервов роста производительности труда, под которыми подразумеваются имеющиеся, еще не используемые реальные возможности её повышения.

Существует четыре пути повышения производительности труда, отображенные на рисунке 2 [23].



Рисунок 2 – Пути повышения производительности труда

Повышение производительности труда возможно за счет резервов. Резервы роста производительности труда – это такие возможности экономии общественного труда, которые, хотя и выявлены, но по разным причинам еще не используются [23]. Резервами могут являться: совершенствования

техники, технологии, организации труда, то есть о возможностях более полной реализации производительной силы труда за счет улучшения использования всех факторов ее роста.

Необходимо принимать во внимание факторы, препятствующие росту производительности, такие, как снижение цены труда при постоянном росте уровня жизни и увеличение уровня затрат на восстановление трудоспособности.

Повышение 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 повышению производительности труда за счет сокращения численности работающих, может привести к снижению объема и качества выпускаемой продукции [24, с. 42].

Повышение производительности труда является [5, с. 179]:

1) условием роста конкурентоспособности продукции (работ, услуг), развития производства и увеличения внутреннего национального продукта в целом; от производительности основных фондов зависят рентабельность инвестиций и приток иностранного капитала.

2) важной предпосылкой повышения заработной платы работников, как номинальной, так и реальной, а следственно уровня жизни и снижения инфляции.

Несомненным фактором, оказывающим влияние на заработную плату с макроэкономической точки зрения, выступает баланс спроса и предложения на рынке труда. При рыночной экономике зарплата рассматривается как цена, выплачиваемая за использование живого труда, величина, которой определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и ее предложением. Общие закономерности взаимодействия спроса и предложения применительно к товару «рабочая сила» отражены на рисунке 3 [8, с. 79].

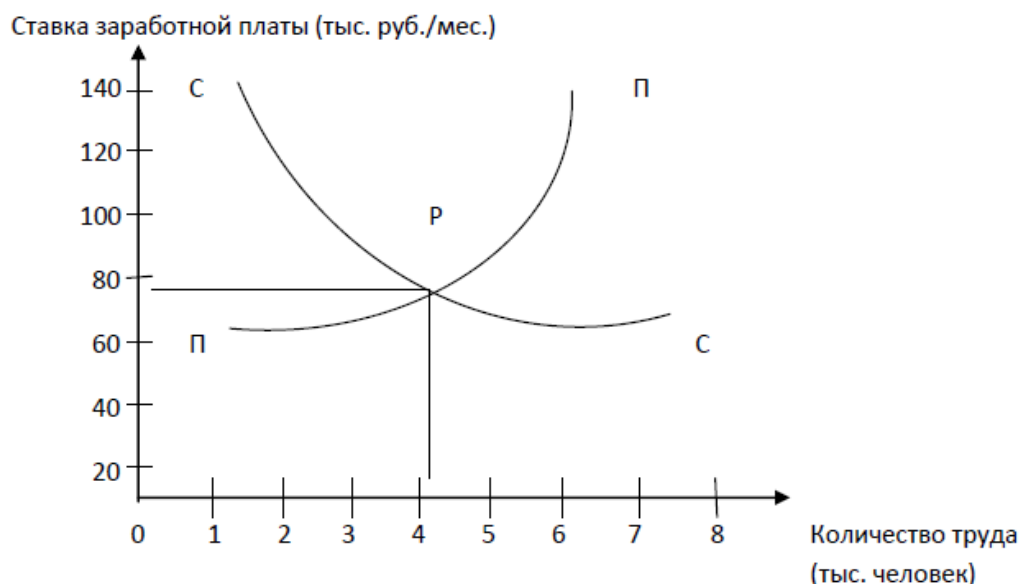


Рисунок 3 – Механизм действия закона спроса и предложения на рынке труда

Нисходящая кривая С отражает ситуацию, когда спрос на работников какой-либо квалификации (ось абсцисс) с низкими ставками заработной платы (ось ординат) выше, чем на работников такой квалификации с высокими ставками [8, с. 80].

Восходящая кривая предложения П демонстрирует, что число ищущих работу определенной квалификации и согласных на низкие ставки меньше числа претендующих на высокие ставки заработной платы и имеющих ту же квалификацию [8, с. 80].

В точке пересечения Р кривых спроса и предложения определяются равновесная ставка заработной платы и равновесный уровень занятости данного вида труда, то есть в точке Р достигается договоренность работодателя и наемного работника по оптимальному уровню заработной платы [25, с. 80].

Вторым макроэкономическим фактором выступает конкуренция (монополия на рынке труда). Конкуренция ведёт к пропорциональности производительности труда соответствующих работников. Тем самым в национальном масштабе устанавливается примерно равная заработная плата за труд равной производительности [22].

Следовательно, на макроуровне различия в оплате труда зависят от научно–технического уровня производительных сил и эффективности общественного труда, степени развитости рабочей силы, достигнутого общественно нормального качества жизни и законодательное увеличение размера социальных гарантий.

Главными макроэкономическими факторами, непосредственно определяющими уровень денежной заработной платы, в экономике в республики Узбекистан за последние десять лет, наряду с уровнем цен, являются социальные гарантии в области оплаты труда, методика расчета минимального размера оплаты труда, ставки налогов и количество налогов, уровень цен на товары и услуги, уровень рост тарифных ставок в условиях применения тарифной системы оплаты труда [26, с. 45].

На уровень заработной платы на отраслевом региональном рынке труда оказывают влияние факторы, показанные на рисунке 4. [26, с. 46].



Рисунок 4 – Факторы, оказывающие влияние на уровень заработной платы на отраслевом (региональном) рынке труда

На рисунке 5 представлены факторы, которые находятся в пределах организации. Их влияние на уровень базовой заработной платы опосредовано

конкретными решениями работодателя и разработчиков компенсационной политики [26, с. 48].



Рисунок 5 – Факторы, влияющие на уровень заработной платы в пределах предприятия

На мезо уровне (уровне организации) на заработную плату также оказывают влияние следующие факторы [26, с. 49]: уровень рентабельности, уровень развития социальной ответственности, политика оплаты труда, иные меры материального наказания, психологические особенности групп персонала.

Таким образом, производительность труда может рассматриваться как фактор, влияющий на уровень и динамику заработной платы.

В экономической теории выделяют три основные модели зависимости темпов роста заработной платы и производительности труда, показанные на рисунке 6 [2, с. 245]:

- 1) рост производительности труда пропорционален росту заработной платы;
- 2) дигрессивная модель – рост заработной платы отстает от роста производительности труда;

3) прогрессивная модель – рост заработной платы отстает от роста производительности труда.

Соотношение, описывающая первая модель (I), на практике поддерживать трудно. Она не порождает инфляцию в масштабах государства, а для предприятия стимулирует к повышению производительности труда его сотрудников. Ее можно считать идеальной.

Модель номер два (II) не должна порождать инфляцию, но и не стимулирует к повышению производительности труда работников организации.

Если темп роста производительности труда отстают от темпов роста заработной платы, то такая модель порождает инфляцию (III), однако стимулирует рост производительности труда. Слишком высокие темпы роста заработной платы (IV) нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что также приводит к снижению его производительности [2, с. 245].

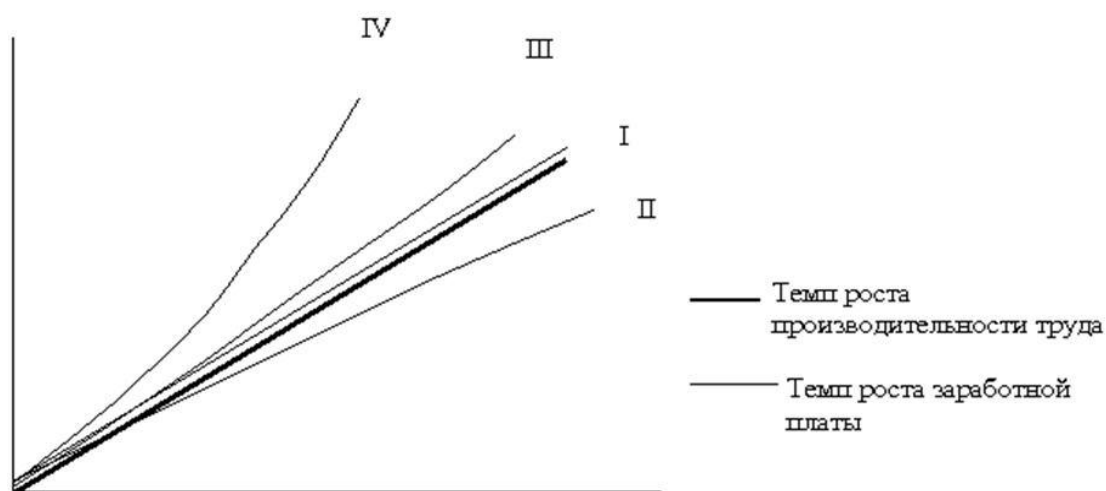


Рисунок 6 – Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы

В итоге хотелось бы сказать следующее, что несмотря на то, что в теории уровень заработной платы должно влиять соотношение спроса и предложения (рыночные составляющие), в своем большинстве на уровень заработной платы в республике Узбекистан влияет рост тарифных ставок при тарифной системе оплаты труда, а также, уровень надбавок и доплат,

утвержденных руководителями предприятия в коллективных и трудовых договорах.

На уровень производительности труда в республике Узбекистан оказывает решающее влияние объективные природные условия (отсутствие многих природных ресурсов и отток работников в Российскую Федерацию) и организационный фактор (наличие на предприятиях между работниками родственных связей и передача управляющих должностей по степени родства) [27, с. 41].

Но, несмотря на это, остальные факторы, описанные в пункте 1.2 бакалаврской работы, не менее значимы по степени влияния на рост производительности труда.

1.3 Методика оценки заработной платы и производительности труда

Методика оценки производительности труда претерпевала свое историческое изменение в республике Узбекистан вслед за изменениями в Российской Федерации от эпохи к эпохе и включала в делимое и делитель, различные показатели оценки. С учетом того, что республика Узбекистан входила ранее в состав Советского Союза, то методики оценки заработной платы и производительности труда изначально были взяты оттуда и модернизировались по мере применения в практической деятельности.

Методику оценки заработной платы следует начать с исследования и оценки обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. В рамках исследования важно определить структуру и динамику численности персонала (как служащих, так и рабочих) за определенный промежуток времени.

Далее в динамике за определенный промежуток времени исследуют структуру фонда оплаты труда и выявляют показатели, оказавшие существенное влияние на изменение структуры фонда оплаты труда.

Последним шагом является изучение показателей эффективности использования фонда оплаты труда за исследуемый период времени.

Показатели, применяемые для оценки экономической и социальной эффективности заработной платы (Приложение А).

Анализ производительности труда начинается с расчета показателей выработки в абсолютных величинах на одного рабочего или работающего. Затем определяется процент выполнения плана по выработке на одного рабочего (работающего) среднегодовой, дневной и часовой (или темпов роста производительности труда).

Далее выполняется расчет влияния факторов на величину среднечасовой выработки. Анализ динамики и выполнения плана по уровню среднечасовой выработки продукции, который проводится в дальнейшем продемонстрирует выполнение плана и отразит факторы, которые в своем большинстве повлияли на это.

Выявление резервов производительности труда выступает предпоследним этапом оценки производительности труда. Резервом производительности труда является планирование численности работников предприятия связанных с показателем использования рабочего времени в течение года, измеряемым в человеко–часах и человеко–днях. Среднее число часов и дней работы одного рабочего в год определяется на основе баланса рабочего времени [23].

Баланс рабочего времени составляется по предприятию, цеху, участку, иногда даже отдельно для каждой группы рабочих, имеющих одинаковый график работы и одну и ту же продолжительность очередного отпуска и позволяет сравнивать фактические данные с плановыми и выявлять отклонения, причину которых важно проанализировать и устранить, по мере возможности [28].

Важный резерв роста производительности труда – улучшение использования рабочего времени. Чем выше уровень организации труда, тем меньше потери рабочего времени. Поэтому на каждом участке производства,

в бригаде и на рабочем месте надо взять на учет все потери рабочего времени, выявить их причины и влияние на производительность труда. Это позволит своевременно наметить и реализовать организационно–технические мероприятия по улучшению его использования [23].

Для анализа рабочего времени составляется фотография рабочего дня, которые дают ценный материал для изучения и обобщения передового опыта, рабочих по использованию рабочего времени, установления обоснованных норм, выявления причин невыполнения норм выработки отдельными рабочими [29].

На практике, также, выделяют два основных подхода к оценке производительности труда: определение прямых трудозатрат, оценка отношения объема продаж к затратам.

Определение прямых трудозатрат происходит путем оценки соотношения прямых трудозатрат к нормо–часам в виде фактической интенсивности. Оценка соотношения объема продаж к затратам определяется путем оценки стоимости контроля качества, гарантированного ремонта, численности производственных рабочих, численности всего персонала, оценки дополнительных показателей [31, с. 38].

Таблица 12 – Система показателей для оценки производительности труда [24, с. 48]

Наименование группы показателей	Краткая характеристика
Обобщающие показатели	К таковым относятся: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.
Частные показатели	Это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.
Вспомогательные показатели	Характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

С позиций ресурсосбережения рассматриваются методы оценки производительности труда.

Таблица 13 – Методы оценки производительности труда [32, с. 326]

Наименование метода	Краткая характеристика
Натуральный метод	Показывает выработку товарной продукции в штуках, метрах или условно–натуральных единицах, которая приходится на одного среднесписочного рабочего за период времени. Он применяется при малой номенклатуре. При его расчете используют нормативную трудоемкость единицы продукции. Показатели, используемые в расчете, позволяют определить уровень и динамику производительности труда по отдельным видам важнейшей для предприятия продукции. Достоинство этого метода – простота расчета, наглядность, объективность измерения уровня производительности труда. Но он может применяться только на предприятиях, участках, производствах, в отраслях, где производится однородная продукция или ведется учет затрат рабочего времени по каждому виду производимой продукции.
Стоимостной метод	Охарактеризован стоимостью валовой или товарной продукции, которая приходится на одного среднесписочного работника производства. При его применении важно применять стоимость продукции в сопоставимых ценах. Достоинства: – позволяет получать обобщающие показатели производительности труда по отраслям и экономическим районам; – измеряет производительность труда при производстве разнородной продукции. Недостатки: – не учитывает экономию овеществленного труда и повышение качества продукции; – изменение материалоемкости; – структурные сдвиги в продукции.
Трудовой метод	При этом рассчитывается трудоемкость каждого вида продукции на основании сравнения фактических (плановых) затрат с нормативными. Трудоемкость каждого вида продукции рассчитывается как отношение трудовых затрат на производство этой продукции к ее количеству. Трудовые показатели производительности основаны на измерении объема произведенной продукции в норма–часах рабочего времени. Недостатки: – недостаточное обоснование и неравная напряженность норм; – частые пересмотры норм. Достоинства: – обеспечивает возможность измерения производительности труда при производстве разноименной продукции.

В экономической литературе для определения эффективности заработной платы рекомендуется использовать показатель зарплатоотдачи и коэффициент затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта.

Расчет зарплатоотдачи происходит по формуле [7, с. 148]:

$$\text{Зотд} = \text{П} / \text{ФОТ} \quad (4),$$

де Зотд – зарплатоотдача;

П – величина общественного продукта, национального дохода или валового национального продукта;

ФОТ – фонд оплаты труда.

Зарплатоотдача позволяет выявить степень рациональности в расходовании ФОТ при создании общественного продукта и дать оценку ее стимулирующей роли.

Коэффициент затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта рассчитывается по формуле [7, с. 148]:

$$K_{зп} = \text{ФОТ} / \text{П} \quad (5),$$

где, $K_{зп}$ – коэффициент зарплатоемкости продукции.

Этот показатель характеризует долю затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта, но не эффективность заработной платы.

Завершающим этапом в методике оценки заработной платы и производительности труда выступает анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда. Идеальным выступает соотношение, при котором, темп роста производительности труда превышает темпы роста заработной платы.

Весь анализ проводится, обычно, в таблицах, а результаты отображаются в графиках и рисунках.

Оценка производительности труда и эффективности заработной платы помогает [7, с. 152]:

- определить, какие функции, обязанности надо реорганизовать, изменить, чтобы получить от работников наибольшую отдачу;
- позволяет наметить пути минимизации слабых сторон в труде работников, пересмотреть расстановку кадров, вскрыть узкие места работы подразделения (отдела) в целом;
- подсказать, что должно быть сделано для улучшения методов, процедур и планирования трудовых процессов;
- дать полезную информацию относительно квалификации работников, которая может иметь значение при планировании производственных процессов, их модернизации, поскольку оценка эффективности работы позволяет определить, насколько соответствует

профессионально квалификационный состав работников развитию производства.

Подводя итоги первой главы бакалаврской работы, хотелось бы сказать следующее, что заработная плата выступает основным элементом экономического механизма распределения доходов предприятия. Её главное значение заключается в обеспечении воспроизводства рабочей силы, удовлетворение потребностей работника в улучшении качества жизни за счет результатов собственного труда. Ведущими функциями заработной платы выступают: оценка стоимости рабочей силы, оценка результатов труда работников. Нужно стремиться к максимально возможной степени соответствия заработной платы и производительности труда, равному 1. Только в этом случае размер заработной платы будет соответствовать уровню трудового вклада работника, а это значит, станет возможным признать заработную плату реальным стимулом повышения производительности труда.

В свою очередь, производительность труда выступает показателем продуктивности производственной деятельности персонала предприятия, который характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве и измеряющийся количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени.

Основными показателями производительности труда на предприятии являются выработка и трудоемкость.

Для оценки производительности труда используют, также, систему обобщающих, частных и вспомогательных показателей, характеризующих его уровень в системе оценки деятельности предприятия в целом.

При оценке производительности труда важно учитывать экономию труда, овеществленного в сырье, материалах, иначе значение показателя производительности труда резко упадет. С этих позиций рассматривают методы измерения и оценки производительности труда – натуральный, трудовой, стоимостной.

Для оценки эффективности заработной платы – социально–экономической категории, которая определяет взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда и обеспечивает меру воспроизводства рабочей силы, применяют систему экономических и социальных коэффициентов и показателей. Суть их заключается в выявлении процента изменения уровня заработной платы от изменения прочих показателей и соотношении фактически полученных данных с критериальными для получения уровня отклонений.

Существует четыре пути повышения производительности труда: рост технического уровня производства, рост качества организации производства, структурные изменения в производстве, совершенствование организации и оплаты труда. Повышение производительности труда возможно за счет резервов. Необходимо помнить и о факторах, препятствующих росту производительности, такие, как снижение цены труда при постоянном росте уровня жизни и увеличение уровня затрат на восстановление трудоспособности.

Одним из факторов роста производительности труда выступает эффективное использование заработной платы. Выделяют три формы эффективности заработной платы: социальную, экономическую, регулирующую. Для определения эффективности заработной платы рекомендуется использовать показатель зарплатоотдачи и коэффициент затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта. Оценка эффективности заработной платы позволит, в конечном итоге, грамотной и рациональной организации системы оплаты труда, продуктивному использованию живого труда на предприятии и, как следствие, росту производительности труда в целом на предприятии.

2 Основные технико–экономические показатели частного предприятия «Universal trade smart business»

2.1 Организационно–управленческая характеристика предприятия

Частное предприятие «Universal trade smart business» (сокращенно, ЧП «Universal trade smart business»), расположено в г. Алмалык, республики Узбекистан.

Частное предприятие работает на основании Устава.

Юридический адрес: 100054, Узбекистан, Ташкентская область, г. Алмалык, ул. Иванова, дом 13.

Уставный фонд: 128 107 405 сум [33].

Генеральным директором является Шотурсунов Шоазиз Алишерович. Он же единственный учредитель частного предприятия с долей в уставном капитале 100% [33].

Основным видом деятельности по ОКЭД, является: 43220 – оптовая торговля продуктами питания. Дополнительным видом деятельности по ОКЭД, является: 43225 – розничная торговля продуктами питания для населения.

Предприятие выступает крупным поставщиком продуктов питания для среднего и мелкого бизнеса г. Алмалык, г. Ташкент и Ташкентского района, как путем договорных отношений, так и с помощью участия в тендерах и аукционах для бюджетных предприятий. У предприятия есть свои розничные торговые точки. Фирменная сеть торговых подразделений расширяется каждый год на 1 – 2 торговые точки.

У предприятия есть прямые договора с крупными поставщиками продуктов питания республики Узбекистан, такими, как: Forest trade, ПешкуАгроИнвест, Bek Natural Future, Fratribus Group и др.

Поставка напрямую от производителя дают возможности формировать низкие цены, а благодаря парку автомобилей поставку осуществляем оперативно и в срок.

Предприятие непрерывно расширяет ассортимент реализуемых продуктов питания. На данный момент предприятие реализует 3000 наименований продуктов (овощи, фрукты, молочные продукты, консервация, приправы, соки, вода и т.д.).

На рынке пищевых продуктов ЧП «Universal trade smart business» находится с 23 октября 2002 года. За 17 лет работы частное предприятие наработало огромное количество связей с покупателями по всей республике Узбекистан и пробует выходить на Российский рынок.

Предприятие занимает примерно 20% доли рынка оптовой торговли продуктами питания в республике и 45% в Ташкентском районе.

Таблица 14 – Перечень реализуемых товаров ЧП «Universal trade smart business»

Наименование группы товаров	Наименование ассортимента реализуемых товаров
Молочная продукция	Молоко различной жирности (1,5; 2,5; 3,2% жирности), в различной упаковке (ПЭТ, стекло, пленка) и фасовке: 1 л., 0,5 л., 5 л. Сыры плавленые в ПЭТ, объемом 450 гр., 150 гр. Масло сливочное в фольге, жирностью (72,5; 82,5%) и объемом 180 гр., 250 гр., 450 гр., 1 кг. Маргарин в фольге, жирностью (82,5%) и объемом 180 гр., 250 гр. Различные кисломолочные напитки в ПЭТ и картоне объемами 0,2 л., 0,5 л., 1 л.
Негазированные напитки	Питьевая вода в ПЭТ объемом 0,2л. 0,5 л., 1 л., 1,5 л. Холодный чай в ПЭТ, объемом 0,5 л.
Алкогольные напитки	Пиво, коктейли, энергетические напитки в ПЭТ и металлических баночках, объемами 0,35 л., 0,5 л., 1 л. различных производителей.
Газированные напитки	Продукция компания Pepsico. Coca-Cola ink. Минеральная вода. Квасы.
Фруктовые напитки	Соки, компоты, морсы.
Бакалея	Семечки, арахис, чипсы, поп-корн, быстрые обеды, кофе, чай, соль, сахар, варенье, консервы, морепродукты, крупа, мука, макароны, масло подсолнечное, оливки, маслины, кетчупы, соусы, майонезы, томатная паста, приправы, разное.
Кондитерская продукция	Шоколадные изделия, жвачки, леденцы, печенье, вафли, крекеры, сухарики, кукурузные палочки, хлопья, пряники, сушки, торты, пироги, рулеты, бисквит, круассаны, мармелад.
Табачные изделия	Спички, зажигалки.
Овощи	Капуста, лук репчатый, морковь, свекла, картофель, огурцы, помидоры.
Фрукты	Бананы, апельсины, мандарины, яблоки, груши, ананасы, грейпфруты, лимоны.
Зелень	Лук, укроп, петрушка, базилик, руккола.
Мелочь	Одноразовая посуда, упаковочный материал (пакеты), банковские резинки, бумажные салфетки, пакеты фасовочные, маркеры, кассовая лента, карты игральные.

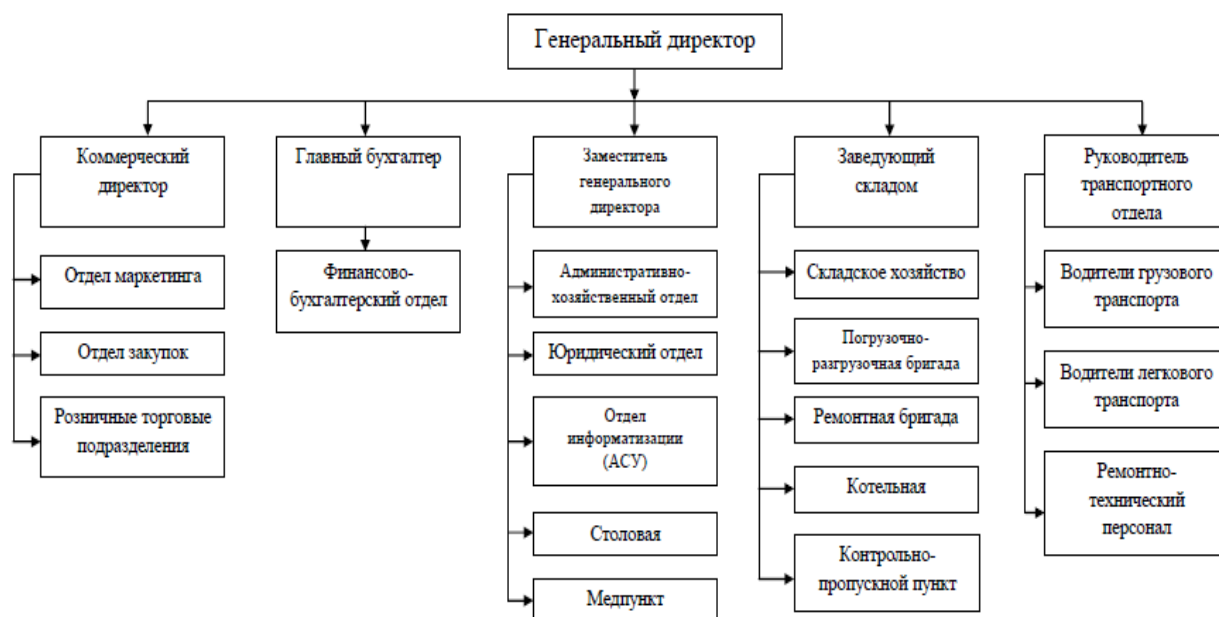


Рисунок 7 – Организационная структура Частного предприятия
«Universal trade smart business»

ЧП «Universal trade smart business» имеет иерархичную форму правления. Высшим органом управления является единственный учредитель. В организации присутствует демократический стиль управления, то есть все вопросы решаются сообща, руководитель интересуется мнением подчиненных, а каждый сотрудник имеет право голоса при принятии решений.

Принятая структура управления ЧП «Universal trade smart business» определена оптимальным составом структурных единиц (отделов, подразделений, торговых точек), их взаимосвязью и подчиненностью, исключает дублирование и параллелизм в их работе, а также рациональное распределение задач и функций между торговыми и функциональными отделами ЧП «Universal trade smart business».

Организационная структура ЧП «Universal trade smart business» обеспечивает высокую оперативность, гибкость системы управления при минимальных затратах на содержание управленческого персонала за счет:

- рационального разделения функций между торговыми, складскими и функциональными (обслуживающими) подразделениями;

– сокращение числа уровней и звеньев управления за счет объединения отдельных торговых подразделений под руководством коммерческого директора).

Для построения организационной структуры управления торговым, складским и обслуживающим подразделениями в ЧП «Universal trade smart business» используется единая номенклатура подразделений и отделов. При формировании отделов и подразделений в организации руководствуются принятой специализацией, формой организации работ и оптимальным числом сотрудников и рабочих.

Наименования профессий, вышеуказанных категорий работающих и сотрудников соответствует требованиям Классификатора основных должностей служащих и профессий рабочих (КОДП–2017).

Генеральный директор определяет, формирует, планирует, осуществляет и координирует все виды деятельности ЧП «Universal trade smart business».

2.2 Основные технико–экономические показатели деятельности предприятия

Для оценки финансово–экономического положения ЧП «Universal trade smart business», в начале, проанализируем динамику активов и пассивов из его бухгалтерского баланса за 2016 – 2018 годы. Для проведения анализа данные бухгалтерского баланса республики Узбекистан переведем и отразим данные из него в форме бухгалтерского баланса по Российскому законодательству, согласно Приказу Министерства Финансов Российской Федерации от 02.07.2010 №66н (в ред. 06.03.2018 №41н) (Приложение Б).

Числовую информацию из бухгалтерского баланса республики Узбекистан ЧП «Universal trade smart business», переведем из единицы измерения сум в рубли по среднегодовому курсу, который составляет:

– в 2016 году курс 1 сум равен 0,0226224 рубля, то есть за 1000 сум 22,6224 руб. [34];

– в 2017 году курс 1 сум равен 0,1291534 руб., то есть за 1000 сум 129,1534 руб. [35];

– в 2018 году курс 1 сум равен 0.0780595 руб., то есть за 1000 сум 78,0595 руб. [36]

В начале рассмотрим динамику и структуру активов и пассивов ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Таблица 15 – Динамика и структура активов и пассивов бухгалтерского баланса ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Наименование	2016 г, тыс. руб.	% в общей структуре	2017 г, тыс. руб.	% в общей структуре	2018, тыс. руб.	% в общей структуре	Абсолютное отклонение, +,-
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ							
Основные средства	18583	100,00	20275	100,00	22140	100,00	0,00
ИТОГО по разделу I	18583	4,77	20275	6,55	22140	10,32	5,56
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ							
Запасы	112113	30,19	128182	44,34	70924	36,87	6,68
Дебиторская задолженность	254956	68,66	120219	41,58	120723	62,76	-5,90
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	3000	0,81	39000	13,49	0	0,00	-0,81
Денежные средства и денежные эквиваленты	12370	0,33	1660	0,57	695	0,36	0,03
Прочие оборотные активы	5	0,00	37	0,01	0	0,00	0,00
ИТОГО по разделу II	371311	95,23	289098	93,45	192342	89,68	-5,56
БАЛАНС	389894	100,00	309373	100,00	214482	100,00	0,00
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ							
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	0,06	10	0,06	10	0,07	0,01

Продолжение таблицы 15

Наименование	2016, тыс. руб.	% в общей структуре	2017, тыс. руб.	% в общей структуре	2018, тыс. руб.	% в общей структуре	Абсолютное отклонение, +,-
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	17691	99,94	16530	99,94	14699	99,93	-0,01
ИТОГО по разделу III	17701	4,54	16540	5,35	14709	6,86	2,32
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА							
Кредиторская задолженность	371486	99,81	292246	99,80	199773	100,00	0,19
Прочие обязательства	707	0,19	587	0,20	0	0,00	-0,19
ИТОГО по разделу V	372193	95,46	292833	94,65	199773	93,14	-2,32
БАЛАНС	389894	100,00	309373	100,00	214482	100,00	0,00

В 2016 году активы ЧП «Universal trade smart business» состояли на 4,77% из вне оборотных активов и на 95,23% из оборотных активов. Структура активов типична для торгового предприятия. Основными элементами вне оборотных активов являются:

– основные средства (100% от общей суммы вне оборотных активов);

Основными оборотными активами в 2016 году являются:

– дебиторская задолженность (68,66% от общей суммы оборотных активов). Это значит, что дебиторы отвлекают значительную часть финансовых ресурсов предприятия. Стоит работать над улучшением качества дебиторской задолженности, сотрудничать только с теми клиентами, которые погашают обязательства по коммерческому кредитованию вовремя. Это позволит снизить значение показателя;

– запасы (30,19% от общей суммы оборотных активов).

Доля вне оборотных активов является низкой, что оставляет предприятию возможность проводить гибкую операционную и финансовую политику.

В 2017 – 2018 годах значительных структурных сдвигов в активах ЧП «Universal trade smart business» не наблюдается.

Структура пассивов ЧП «Universal trade smart business» формируется под воздействием различных внутренних и внешних факторов. Состоянием на 2016 год пассивы состояли на 4,54% из капитала и резервов, на 95,46% из краткосрочных обязательств. Доля собственного капитала малая, это не гарантирует высокий уровень защиты кредиторов. Это свидетельствует о полном использовании потенциала исследуемого предприятия. Основная составляющая собственного капитала ЧП «Universal trade smart business»: нераспределенная прибыль (99,94% от суммы финансовых источников).

Основу собственного капитала ЧП «Universal trade smart business» составляют:

- нераспределенная прибыль (99,94% от суммы финансовых источников);
- уставный капитал (0,06% от суммы финансовых источников).

Основу краткосрочных обязательств ЧП «Universal trade smart business» составляли:

- кредиторская задолженность (99,81% от суммы финансовых источников). При этом кредиторская задолженность находится на 1 месте.

Низкая доля нераспределенной прибыли указывает на то, что предприятие действовала неэффективно в течение исследуемого периода. Это ведет к снижению финансовой устойчивости и доверия со стороны других субъектов хозяйствования.

Уровень прочих обязательств незначителен. В 2016 году общая доля в структуре краткосрочных обязательств составляет 0,19%.

За период 2017–2018 годы значительных структурных сдвигов в структуре пассивов не наблюдается.

Далее проведем анализ ликвидности баланса и финансовой устойчивости ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Таблица 16 – Анализ ликвидности баланса ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Раздел баланса	Тип	2016 год, тыс. руб.	2017 год, тыс. руб.	2018 год, тыс. руб.
Активы	A1(денежные средства, эквиваленты и краткосрочные финансовые инвестиции)	695	40660	4237
	A2 (дебиторская задолженность и прочие оборотные активы)	120723	120256	254961
	A3 (запасы и НДС по приобретенным ценностям)	70924	128182	112113
	A4 (вне оборотные активы)	22140	20275	18583
Пассивы	П1 (кредиторская задолженность и прочая краткосрочная задолженность)	199773	292833	372193
	П2 (краткосрочные кредиты и займы)	0	0	0
	П3 (долгосрочные обязательства)	0	0	0
	П4 (собственный капитал и резервы)	14709	16540	17701
Излишек/ дефицит	A1–П1	–199078	–252173	–367956
	A2–П2	120723	120256	254961
	A3–П3	70924	128182	112113
	A4–П4	7431	3735	882
Кумулятивный излишек / дефицит	$\Delta AП1 = A1 - П1$	–199078	–252173	–367956
	$\Delta AП2 = A2 - П2 + \Delta AП1$	–78355	–131917	–112995
	$\Delta AП3 = A3 - П3 + \Delta AП2$	–7431	–3735	–882
	$\Delta AП4 = A4 - П4 + \Delta AП3$	0	0	0

Исследуемое предприятие не в состоянии оплатить задолженность кредиторам из собственных денежных средств, это видно из не соблюдения соотношения $A1 \geq П1$ на всем исследуемом периоде. [37].

$A1+A2 \geq П1+П2$ не соблюдено, а это означает, что предприятие не может оплатить все текущие обязательства посредством преобразования быстро реализуемых активов в денежные средства [37].

$A3 \geq П3$. В исследуемом периоде это соотношение соблюдается, а это значит, что предприятие может рассчитаться по долгосрочным обязательствам посредством преобразования медленно реализуемых активов в денежные средства [37].

$A4 \leq П4$, соотношение не соблюдается на всем исследуемом периоде, а это значит, что постоянные пассивы не покрывают труднореализуемые активы [37].

На всем исследуемом периоде баланс не ликвиден. Но поскольку ликвидность не является основной целью функционирования бизнеса, на

практике могут встречаться разные комбинации неравенств. Поэтому ликвидность баланса также оценивают по коэффициентам [37].

Для лучшего понимания ситуации стоит рассмотреть относительные показатели ликвидности, динамика которых показана на рисунке 8.

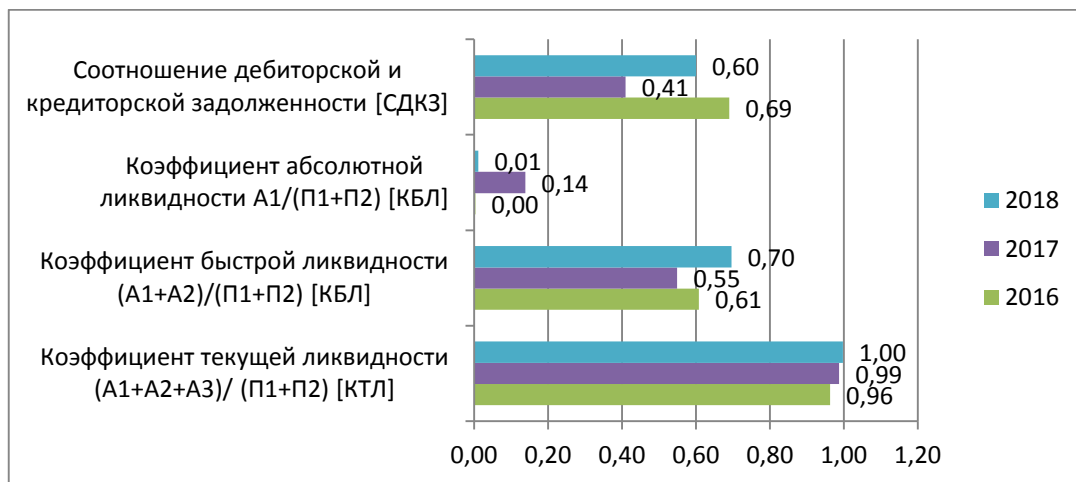


Рисунок 8 – Динамика показателей ликвидности ЧП «Universal trade smart business» в 2016 – 2018 годы

Платежеспособность ЧП «Universal trade smart business» критична, а это значит, что предприятие не в состоянии стабильно оплачивать текущие счета, об этом говорит коэффициент текущей ликвидности. Такая ситуация прослеживается на всем исследуемом периоде 2016 – 2018 года.

Значение коэффициента быстрой ликвидности стало достаточным лишь в 2018 году, в 2016 – 2017 году значение было ниже нормы, а это значит, что предприятие может погашать текущие обязательства, если положение станет критическим мгновенно, начиная с 2018 года.

Значение коэффициента абсолютной ликвидности меньше нормативного значения 0,2 на всем анализируемом периоде. Предприятие не в состоянии оплатить немедленно обязательства за счет денежных средств и ценных бумаг.

Значение показателя соотношение дебиторской и кредиторской задолженности 0,6 в 2018 году, что говорит о незначительном отвлечении денежных средств из оборота и отсутствии потребности в привлечении

заемных средств, что демонстрирует нам отчетность ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Дальнейшему анализу подвергнем отчет о финансовых результатах ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы. Информация для анализа (Приложение В).

Таблица 17 – Динамика финансовых результатов ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Показатели	Период			Абс. откл., +,–		Относительное отклонение, %		
	2016 год тыс. руб.	2017 год тыс. руб.	2018 год тыс. руб.	2016/20 17 тыс. руб.	2017/20 18 тыс. руб.	2016/20 17 тыс. руб.	2017/20 18 тыс. руб.	2016/20 18 тыс. руб.
Выручка	4035 62	3907 60	2708 58	–12802	–119902	–3,17	–30,68	–32,88
Себестоимость продаж	3536 98	3543 23	2559 02	625	–98421	0,18	–27,78	–27,65
Валовая прибыль	4986 4	3643 7	1495 6	–13427	–21481	–26,93	–58,95	–70,01
Коммерческие расходы	5159 6	3670 1	2218 1	–14895	–14520	–28,87	–39,56	–57,01
Прибыль (убыток) от продаж	– 1732	–264	– 7225	1468	–6961	–84,76	2636,74	317,15
Проценты к получению	0	842	1003	842	161	100,00	19,12	100,00
Проценты к уплате	0	434	0	434	–434	100,00	–100,00	–100,00
Прочие доходы	5384	2871	8185	–2513	5314	–46,68	185,09	52,02
Прочие расходы	1481	0	499	–1481	499	–100,00	100,00	–66,31
Прибыль (убыток) до налогообложения	2171	3015	1464	844	–1551	38,88	–51,44	–32,57
Текущий налог на прибыль	434	603	303	169	–300	38,94	–49,75	–30,18
Чистая прибыль (убыток)	1737	2412	1161	675	–1251	38,86	–51,87	–33,16

В 2016 году выручка ЧП «Universal trade smart business» составила 403 562 тыс. руб. На конец, 2018 года значение достигло 270 858 тыс. руб., то есть убыль показателя составила –32,88%. Это ведет к ухудшению рыночного положения предприятия, снижению ее конкурентоспособности и торможению в дальнейшем развитии. За исследуемый период себестоимость демонстрирует более низкий темп снижения прироста (–27,65%), чем выручка (–32,88%). Это относительно позитивное явление, которое приводит к росту валовой маржи исследуемого предприятия.

В 2016 году валовая прибыль ЧП «Universal trade smart business» составила 49 864 тыс. руб. Поэтому можно говорить о качественном управлении себестоимостью товаров и услуг на начало периода исследования. В 2018 году значение показателя составило 14 956 тыс. руб., снижение прироста составило –70,01%. Операционная эффективность исследуемого предприятия резко упала.

Чистая прибыль формируется под влиянием всех внутренних и внешних процессов. На предприятии объем чистой прибыли в 2016 году составил 1 737 тыс. руб., в 2018 году – 1 161 тыс. руб. Динамика чистой прибыли ЧП «Universal trade smart business» в течение 2016–2018 годов доказывает, что эффективность работы предприятия снизилась, ведь показатель уменьшился на (–33,16%).

Динамику показателей деловой активности для ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы отобразим на рисунке 9.

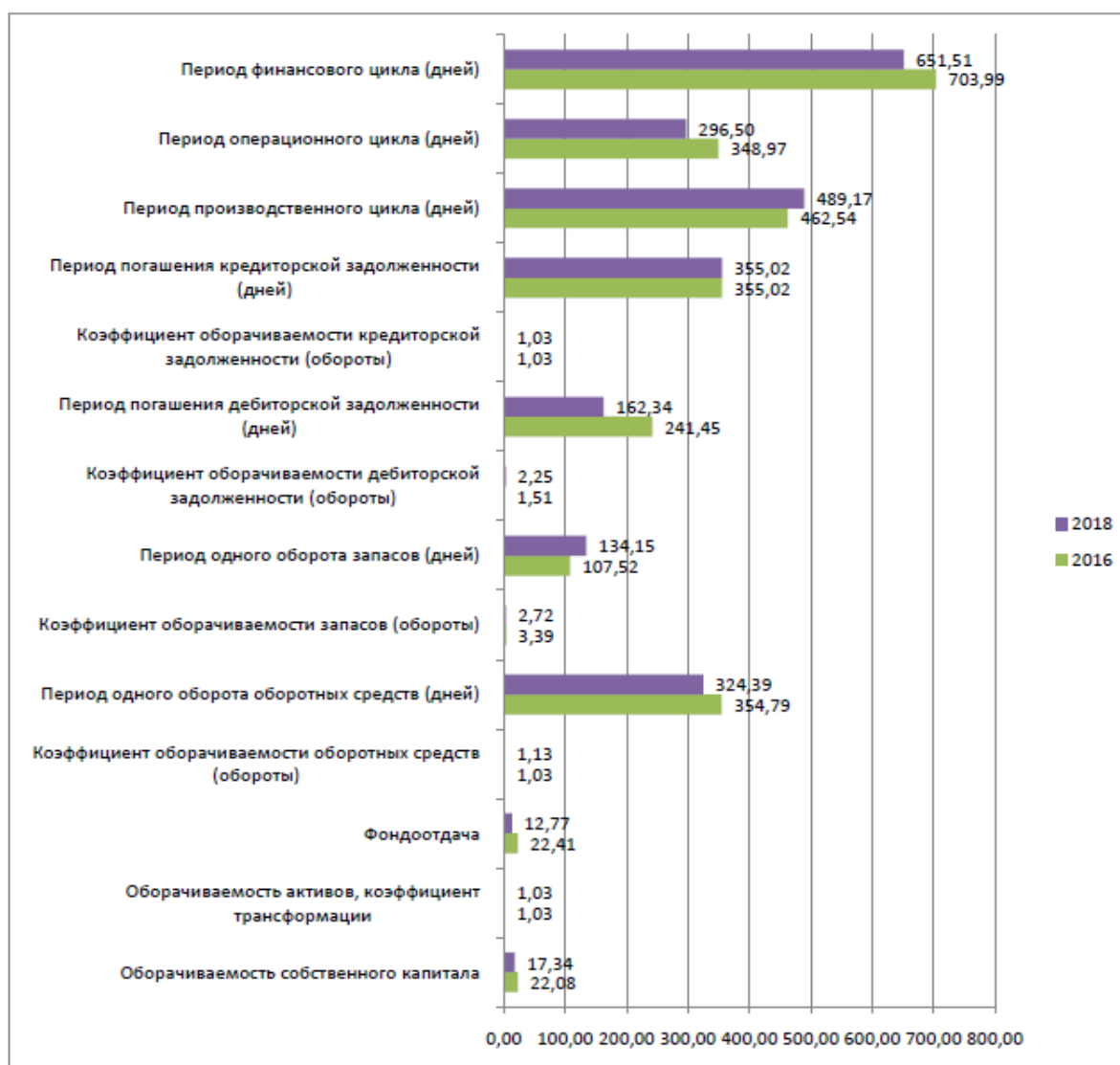


Рисунок 9 – Показатели деловой активности ЧП «Universal trade smart business» (показатели оборачиваемости) в 2016 – 2018 годах [42, 43, 44, 45]

В 2018 году на каждый привлеченный рубль собственного капитала ЧП «Universal trade smart business» реализовало 1734 рублей товаров. Согласно данным финансовой отчетности, происходит снижение суммы продаж предприятия в течение 206–2018 годов, что ведет к снижению показателя оборачиваемости собственного капитала в 2018 году на (–4,74%). Снижение объема собственного капитала ЧП «Universal trade smart business» имеет такое же влияние.

Активы организации совершили 103 оборота в течение 2018 года. Каждый используемый рубль основных средств позволил предприятию произвести и продать 12,77 рублей продукции. Снижение показателя на 9,64

свидетельствует о снижении эффективности управления основными средствами.

Оборачиваемость дебиторской задолженности на уровне 162 оборота в год означает, что исследуемое предприятие собирало дебиторскую задолженность в среднем 162 раза в год. Эффективность управления дебиторской задолженностью снизилась, ведь значение показателя снизилось на (-79,11%). Сравнивая показатель со значением оборачиваемости кредиторской задолженности, можно понять, что, в общем, политика управления кредиторско–дебиторской задолженностью была неэффективной.

Дебиторы использовали средства ЧП «Universal trade smart business» в среднем в течение 162 дня, а ЧП «Universal trade smart business» возвращало средства кредиторам в течение 355 дней. Таким образом, дебиторы не отвлекали больше средств, чем исследуемое предприятие получало от поставщиков и подрядчиков.

Операционный цикл ЧП «Universal trade smart business» составлял около 297 дней. Это время полного оборота основных оборотных активов. Снижение показателя на 52 дня свидетельствует о росте эффективности операционного процесса на предприятии.

Период превращения товаров в денежные средства составлял 652 дня. Такой длительный период не характерен для предприятий оптовой и розничной торговли.

2.3 Заработная плата персонала на предприятии

Организация оплаты труда в данной организации производится на основе статистической отчетности отдела кадров, также плана по труду, отчет по труду, и иной отчетности, связанной с трудовыми ресурсами организации. Планированием и формированием фонда оплаты труда на ЧП «Universal trade smart business» занимается главный бухгалтер, его заместитель, а также экономист по труду.

Методику оценки заработной платы начнем с исследования и оценки обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Таблица 18 – Структура и динамика численности персонала ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Категория персонала	2016 год, чел.	2017 год, чел.	2018 год, чел.	Структура, %			Динамика, %
				2016 год	2017 год	2018 год	
1.Руководители (директор, главный бухгалтер, менеджеры, руководители отделов)	7	8	8	10,94	12,31	12,31	1,37
2.Специалисты (руководители магазинов)	15	15	15	23,44	23,08	23,08	–0,36
3.Работники (продавцы, операторы, водители, грузчики, экспедиторы)	38	38	38	59,38	58,46	58,46	–0,91
4.Обслуживающий персонал (уборщики помещений, охрана)	4	4	4	6,25	6,15	6,15	–0,10
Всего работников	64	65	65	100,00	100,00	100,00	0,00

В структуре персонала предприятия максимальную долю занимают работники (58,46% в 2018 году). Это связано с наличием 15 торговых точек и экспедиторским отделом по доставке продуктов питания покупателям.

На втором месте по составу в структуре персонала находятся специалисты, с долей в общей структуре в 2018 году 23,08%.

Третье место принадлежит руководящему составу, с долей в общей структуре 12,31% в 2018 году.

Продолжим анализ заработной платы характеристикой системы оплаты труда. В организации применяют две системы оплаты труда, изображенные на рисунке 10.

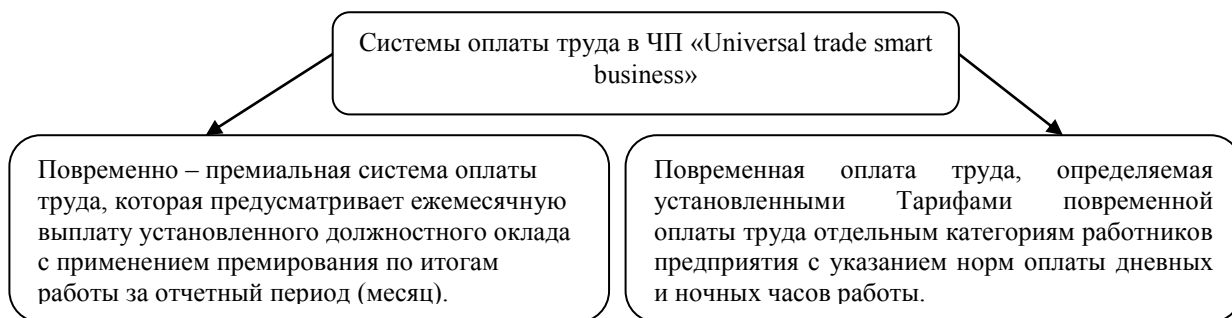


Рисунок 10 – Характеристика системы оплаты труда в ЧП «Universal trade smart business»

Заработная плата работникам начисляется и выплачивается за фактически отработанное ими время с периодичностью полмесяца, не позднее 5–го и 20–го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Сроки выплаты нерегулярных денежных вознаграждений, компенсаций и иных выплат работникам устанавливаются администрацией предприятия в соответствии с действующим законодательством республики Узбекистан.

Выплата заработной платы в соответствии со статьей 18 Закона «О валютном регулировании» (в редакции Закона от 11 декабря 2003 года N 556–II) производится в валюте республики Узбекистан (в сумах).

Оплата труда всех работников ЧП «Universal trade smart business» включает в себя разнообразные виды выплат, предусмотренные Положением об оплате труда ЧП «Universal trade smart business» и действующим законодательством республики Узбекистан.

Таблица 19 – Основные виды выплат работникам ЧП «Universal trade smart business»

Наименование выплаты	Краткая характеристика
Заработная плата	Выплачивается за фактически выполненную работу, которая исчисляется исходя из должностных окладов в соответствии с утвержденным штатным расписанием предприятия (окладная система оплаты труда) или за фактически отработанное время (повременная оплата труда).
Выплаты стимулирующего характера	За стаж по профилю, по должности, за квалификационную категорию, за качество выполняемых работ, специфику деятельности, управление подразделением, за наличие почетных званий.
Выплаты компенсационного характера	Такие выплаты связаны с режимом труда и его условиями и осуществляются в соответствии с законодательством республики Узбекистан: при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещение профессий и расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника, работа в выходные, нерабочие и праздничные дни.
Доплаты к заработной плате	Они обусловлены применением районных коэффициентов и процентных надбавок к основной заработной плате
Выплаты, предусмотренные законодательством республики Узбекистан, за не явочное время	Выплаты по больничным листам, отпускам по беременности и родам, компенсация за неиспользованный отпуск, оплата времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, оплата очередных и дополнительных отпусков, учебных отпусков

Примером может служить образец начисления заработной платы бухгалтера ЧП «Universal trade smart business» (Приложение Г).

Бухгалтер организации находится на повременной системе оплаты труда. Ему выплачивается оклад, исходя из отработанного времени при пятидневной рабочей неделе 110 000 руб. К окладу, по результатам работы за первое полугодие 2018 года была начислена премия в размере 19 181 тыс. руб. Итого было начислено 129 181 руб. Из начисленной заработной платы был удержан налог на доходы физических лиц в размере 7,5%, что составило 9689,58 руб.

Выплата была произведена двумя суммами путем перечисления на банковскую карту сотрудника равными суммами за минусом налога на доходы физических лиц. Общая сумма выплат составила 119 491,42 руб.

Таблица 20 – Фонд заработной платы ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы по категориям работников

Категории работников	2016 год		2017 год		2018 год		Темп роста, %	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	2016 к 2017	2017 к 2018
1.Руководители (директор, главный бухгалтер, менеджеры, руководители отделов)	825	22,17	918	23,12	739	22,65	111,27	80,50
2.Специалисты (руководители магазинов)	618	16,61	725	18,26	543	16,65	117,31	74,90
3.Работники (продавцы, операторы, водители, грузчики, экспедиторы)	2158	57,99	2229	56,15	1879	57,6	103,29	84,30
4.Обслуживающий персонал (уборщики помещений, охрана)	120	3,23	98	2,47	101	3,1	81,67	103,06
Всего	3721	100	3970	100	3262	100	106,69	82,17

Из таблицы 20 можно сделать вывод, что большая часть фонда заработной платы расходуется на категорию «Работники», что связано с

большей численностью работников данной категории в организации и составляет в 2018 году 57,6%. Значительная часть фонда заработной платы расходуется на категорию «Руководители». Это связано с более высокими окладами и премиями этих специалистов. Третье место по объему в общей структуре занимают «Специалисты» с долей 16,65% в 2018 году.

В таблице 21 проанализируем среднемесячную заработную плату по каждой категории работников ЧП «Universal trade smart business» за период 2016 – 2018 года.

Таблица 21 – Анализ среднемесячной заработной платы работников ЧП «Universal trade smart business» за период 2016 – 2018 года.

Категории работников	2016 год, тыс. руб.	2017 год, тыс. руб.	2018 год, тыс. руб.	Абсолютное отклонение, +, –
1.Руководители (директор, главный бухгалтер, менеджеры, руководители отделов)	68,75	76,50	61,58	–7,17
2.Специалисты (руководители магазинов)	51,5	60,42	45,25	–6,25
3.Работники (продавцы, операторы, водители, грузчики, экспедиторы)	179,83	185,75	156,58	–23,25
4.Обслуживающий персонал (уборщики помещений, охрана)	10	8,17	8,42	–1,58
Всего	310,08	330,84	271,83	–38,25

Рост среднемесячной заработной платы по предприятию наблюдался за период 2016 – 2017 годы. В 2018 году произошло снижение уровня среднемесячной заработной платы на 38,25 тыс. руб.

Снижение заработной платы произошло на фоне инфляционных процессов в экономике Узбекистана в 2018 году.

Сравнивая среднемесячную заработную плату по категориям работников ЧП «Universal trade smart business» в 2018 году можно сказать, что наиболее высокая заработная плата у руководителей – 61,58 тыс. руб., что объясняется более высокими должностными окладами. Наименьший уровень заработной платы у обслуживающего персонала 8,42 тыс. руб., что говорит о самых низких окладах в организации.

Таблица 22 – Динамика фонда оплаты труда работников ЧП «Universal trade

smart business» за 2016 – 2018 годы.

Наименование показателя	Показатели по годам			Абсолютное отклонение, +, –
	2016 г, тыс. руб.	2017 г, тыс. руб.	2018 г, тыс. руб.	
Фонд заработной платы – всего, тыс. руб.	3721	3970	3262	–459
Среднесписочная численность, чел.	64	65	65	1
Среднегодовая зарплата 1 работающего, тыс. руб.	58,14	61,08	50,18	–7,96

Как мы можем увидеть из таблицы 26, общая численность работников предприятия в 2018 году увеличилась на 1 человека и стала 65 человек, в 2016 году – 64 человека.

Соответственно увеличился фонд заработной платы с 3721 тыс. руб. в 2016 году до 3970 тыс. руб. в 2017 году. Но уже в 2018 году фонд заработной платы стал равным 3262 тыс. руб., что на 459 тыс. руб. меньше, чем в 2018 году, за счет снижения тарифных ставок и должностных окладов и незначительного роста среднесписочной численности работников.

Среднегодовая заработная плата 1 работающего ЧП «Universal trade smart business» в 2017 году составила 61,08 тыс. руб., что на 2,94 тыс. руб. больше уровня предыдущего 2016 года; в 2018 году – 50,18 тыс. руб., что на –10,9 тыс. руб. меньше уровня 2017 года.

Фонд заработной платы нуждается в совершенствовании своей структуры вследствие низкой доли выплат стимулирующего характера.

Теперь рассмотрим структуру фонда заработной платы и определим удельный вес каждого элемента в нем за 2016 – 2018 годы.

Таблица 23 – Структура фонда оплаты труда работников ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Структура ФОТ	2016 год, %	2017 год, %	2018 год, %	Абсолютное отклонение, +, –	Темп прироста, %
Оплата по окладам	51	49	53	–2	–4
Повременная оплата труда	19	18	15	4	27
Премии	15	12	8	7	88
Оплата различных отпусков	10	14	20	–10	–50
Прочие выплаты	5	7	4	1	25
Итого:	100	100	100	0	0

Наибольший удельный вес в структуре фонда оплаты труда ЧП

«Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы занимает оплата по окладам (53%) в 2018 году, затем, оплата различных отпусков (20%). На третьем месте – повременная оплата труда – 15% в 2018 году. Премии в 2018 году резко снизились и стали на 88% ниже, чем в 2016 году.

В таблице 24 оценим эффективность использования фонда заработной платы работников предприятия ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Таблица 24 – Анализ эффективности использования заработной платы в ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Показатели	Ед. изм.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Абсолютное отклонение, +, –	Темп прироста, %
1. Объем реализованной продукции	тыс. руб.	403562	390760	270858	–132704	–32,88
2. Прибыль от реализации продукции	тыс. руб.	49864	36437	14956	–34908	–70,01
3. Чистая прибыль	тыс. руб.	1737	2412	1161	–576	–33,16
4. Затраты на оплату труда.	тыс. руб.	3721	3970	3262	–459	–12,34
5. Темпы роста заработной платы	%	1,023	1,067	0,822	–0,201	–19,65
6. Численность работников,	чел.	64	65	65	1	1,56
7. Объем среднегодовой выручки на 1 работника	тыс. руб.	6306	6012	4167	–2139	–33,92
8. Темпы роста производительности труда	%	0,024	–0,0466	–0,3068	–0,330	–1400,18

Из таблицы 24 можно увидеть, что эффективность использования заработной платы на предприятии снизилась к 2018 году, в связи с превышающим темпом роста заработной платы над темпами роста выручки и чистой прибыли.

Так, объем среднегодовой выручки на одного работника снизился с 6306 тыс. руб. в 2016 году до 4167 тыс. руб. в 2018 году. Прибыль от реализации продукции, также, снизилась к 2018 году.

В настоящее время ЧП «Universal trade smart business» переживает не лучшие годы, с точки зрения прибыльности, но сохраняет уровень заработной платы, рабочие места и пытается наращивать чистую прибыль. Покажем сопоставление темпов роста производительности труда и заработной платы в ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Таблица 25 – Динамика соотношения темпов роста оплаты труда и его производительности в ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Показатели	Ед. изм.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп роста, %	
					2017г. к 2016 г.	2018г. к 2017 г.
1. Среднегодовая выработка на 1 работника	тыс. р./чел.	6306	6012	4167	95,34	69,31
2. Среднегодовая заработная плата на одного работника	тыс. р. / чел.	58,14	61,08	50,18	105,06	82,15
3. опережение (отставание) темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы		–	–	–	–9,72	–12,84
4. Коэффициент опережения Коп (отставания) темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы		–	–	–	0,91	0,84

Из расчетов таблицы 25 видно, что темп роста за 2016 – 2018 годы среднегодовой заработной платы выше, темп роста среднегодовой выработки на 1 работника, что обусловлено снижением тарифных ставок и производительности труда, параллельно со снижением выручки от продаж.

В ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы темп роста среднегодовой выработки (2017 год – на –9,72%, в 2018 году – на –12,84%) ниже, чем темп роста заработной платы, что в коэффициентах составляет: 2017 год – 0,91, 2018 год – 0,84.

Покажем динамику фонда оплаты труда в себестоимости товаров в ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Таблица 26 – Динамика фонда оплаты труда в себестоимости товаров в ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Наименование показателя	2016 год, тыс. руб.	2017 год, тыс. руб.	2018 год, тыс. руб.	Абсолютное отклонение, +, –	Темп прироста, %
Себестоимость	353698	354323	255902	–97796	–27,65
Фонд оплаты труда	3721	3970	3262	–459	–12,34
Доля фонда оплаты труда в себестоимости продукции	1,05	1,12	1,27	0,22	21,17

На исследуемом предприятии присутствует широкий разброс уровня заработной платы по различным категориям персонала, что отражено на рисунке 11.

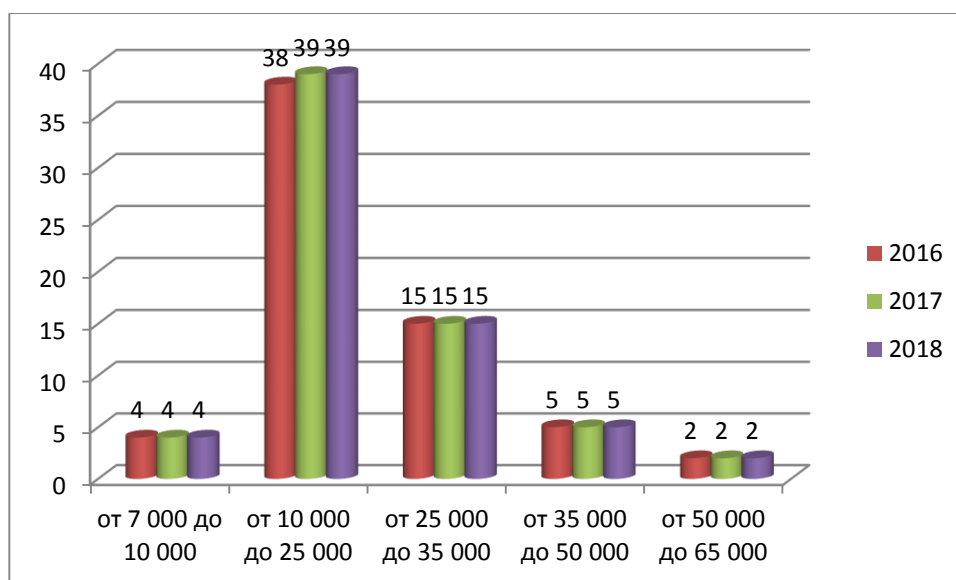


Рисунок 11 – Уровень заработной платы по различным категориям работников в ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Максимальное количество работников в ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы получали заработную плату в разрезе от 10 000 до 25 000 руб., 2 человека получали заработную плату в разрезе от 50 000 до 65 000 руб. (руководство), минимальную – 4 человека (обслуживающий персонал) – от 7 000 до 10 000 руб.

Отразим динамику фонда оплаты труда в выручке ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Таблица 27 – Динамика фонда оплаты труда в выручке ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Наименование показателя	2016 год, тыс. руб.	2017 год, тыс. руб.	2018 год, тыс. руб.	Абсолютное отклонение, +, –	Темп прироста, %
Выручка	403562	390760	270858	–132704	–32,88
Фонд оплаты труда	3721	3970	3262	–459	–12,34
Доля фонда оплаты труда в выручке предприятия	108,46	98,43	83,03	–25,42	–23,44

Отразим структуру заработной платы различных категорий работников в ЧП «Universal trade smart business» за 2018 год на рисунках 12, 13, 14, 15.

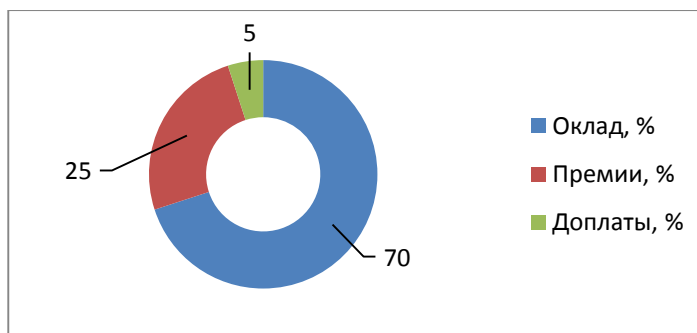


Рисунок 12 – Структура оплаты труда работников, руководящих должностей в ЧП «Universal trade smart business» за 2018 год

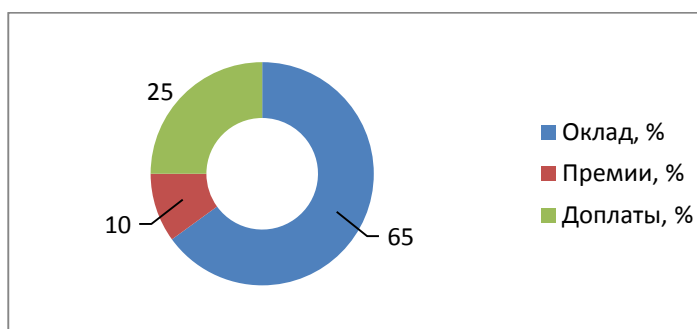


Рисунок 13 – Структура оплаты труда специалистов в ЧП «Universal trade smart business» за 2018 год

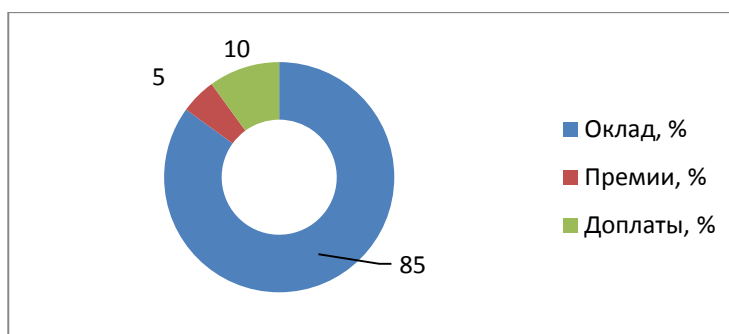


Рисунок 14 – Структура оплаты труда работников в ЧП «Universal trade smart business» за 2018 год

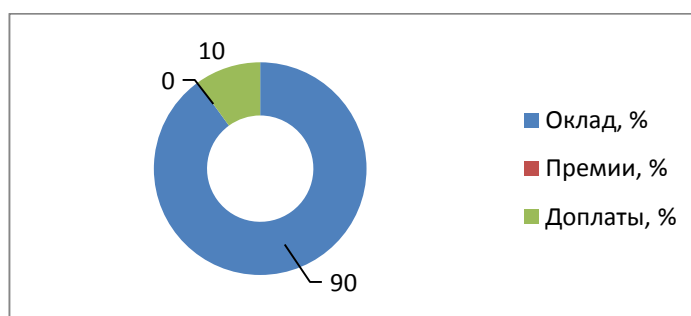


Рисунок 15 – Структура оплаты труда обслуживающего персонала в ЧП «Universal trade smart business» за 2018 год

Завершая анализ эффективности использования заработной платы на исследуемом предприятии важно дать обобщающую оценку экономической и социальной эффективности заработной платы, отразив её на рисунке 16.

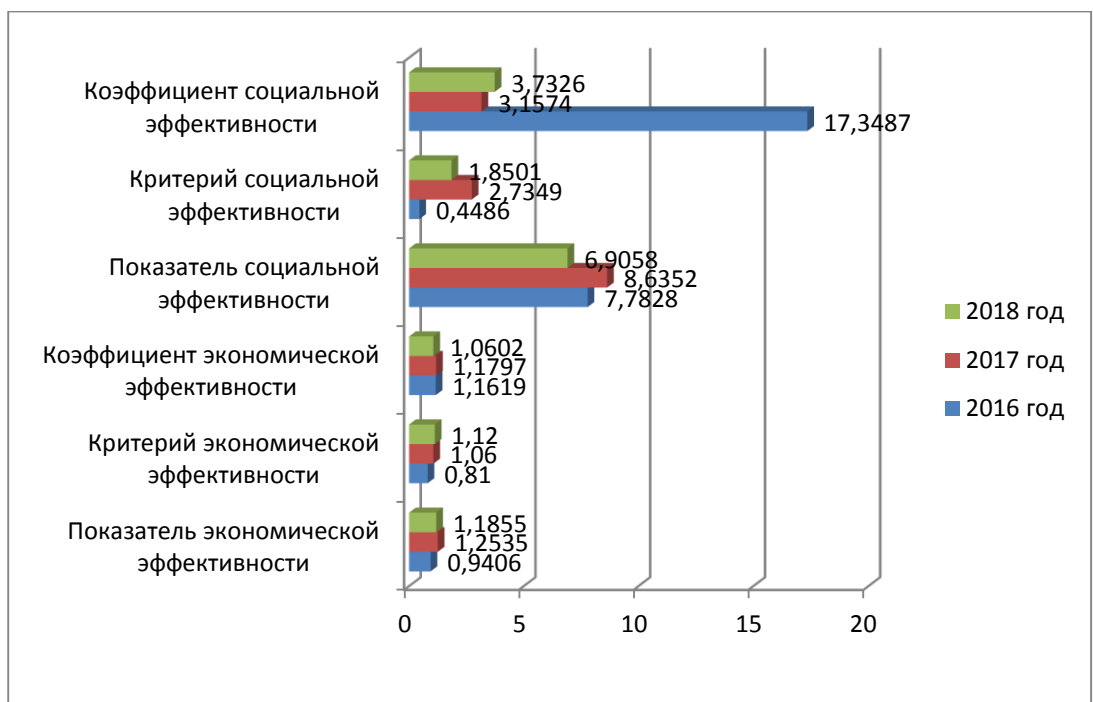


Рисунок 16 – Экономическая и социальная эффективность заработной платы в ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы [7, с. 149]

Анализируя рисунок 17, хотелось бы сказать следующее, что уровень социальной эффективности в 2018 году достаточно высок, против уровня экономической эффективности, который говорит о том, что при росте производительности труда на 1% уровень заработной платы вырастает на 0,31. В 2018 году уровень экономической эффективности, отражаемый его критерием, вырос на 38,27%.

2.4 Производительность труда персонала на предприятии

Анализ производительности труда проводят с соблюдением определенного алгоритма: оценка изменения производительности труда в действующих ценах, потом, в сопоставимых ценах с учетом трудоемкости,

определяем степень воздействия прочих факторов на динамику выработки [48].

В таблице 28 отразим динамику различных показателей по заработной плате и труду для ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Таблица 28 – Динамика показателей по заработной плате и труду для ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы [48]

№	Наименование показателя	Ед. изм.	2016 год	2017 год	2018 год	Абсолютное отклонение 2018 г. к 2016 г., +, –	Темп роста 2018г. к 2016 г.
1	Товарооборот		–	–	–	–	–
	в текущих ценах	тыс. руб.	403562	390760	270858	–132704	67,12
	в сопоставимых ценах	тыс. руб.	405580	447029	290901	–114678	71,72
2	Индекс потребительских цен	тыс. руб.	100,5	114,4	107,4	6,9	106,87
3	Численность персонала	чел	64	65	65	1	101,56
3.1	торговый персонал	чел	53	53	53	0	100,00
4	Средняя выработка	тыс. руб.	–	–	–	–	–
4.1	На одного сотрудника		–	–	–	–	–
	в текущих ценах	тыс. руб.	6306	6012	4167	–2139	66,08
	в сопоставимых ценах	тыс. руб.	6337	6877	4475	–1862	70,62
4.2	На одного работника, занятого в торговле	тыс. руб.	–	–	–	–	–
	в текущих ценах	тыс. руб.	7614	7373	5111	–2504	67,12
	в сопоставимых ценах	тыс. руб.	7652	8435	5489	–2164	71,72
5	Трудоемкость товарооборота в расчете	чел/тыс. руб.	–	–	–	–	–
	в текущих ценах	тыс. руб.	0,0002	0,0002	0,0002	0,0001	151,32
	в сопоставимых ценах	тыс. руб.	0,0002	0,0001	0,0002	0,0001	141,60
6	Фонд оплаты труда	тыс. руб.	3721	3721	3262	–459	87,66
	К товарообороту	%	0,92	0,95	1,20	0,28	130,61
7	Среднегодовая заработная плата на одного работника	тыс. руб.	58,14	57,25	50,18	–7,96	86,32

Проведя анализ исходных данных таблицы 28, можно сказать, что темп роста товарооборота ниже темпа роста фонда заработной платы. Темп роста фонда заработной платы ниже темпа роста численности (67,12<87,66<101,56). Ситуация отрицательна.

Средняя выработка в действующих ценах растет медленнее, чем средняя заработная плата персонала (66,08 > 86,32).

Средняя выработка работников торговой группы растет медленнее, чем средняя заработная плата (67,12 > 86,32).

Численность в 2018 году выросла на 1 человека, прирост составил 1,56%. В 2018 году снизился объем товарооборота на 132704 тыс. руб., либо на 32,88%.

Фонд оплаты труда в 2018 году существенно снизился на 459 тыс. руб., несмотря на прирост численности. Средняя заработная плата снизилась на 7,96 тыс. руб. Производительность труда уменьшилась в действующих ценах на –2139 тыс. руб. (66,08%), и в сопоставимых ценах, также, уменьшилась на –1862 тыс. руб. (70,62 %).

Изменение величины выработки в стоимостном выражении на –2139 тыс. руб. связано как со снижением товарооборота, так и с ростом численности персонала.

3 Разработка рекомендаций по повышению уровня производительности труда и экономии заработной платы на предприятии

3.1 Состав, структура и движение трудовых ресурсов на предприятии

Анализ трудовых ресурсов ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы позволяет оценить укомплектованность штата специалистами различных профессий, эффективность использования рабочего времени, наличие необходимой численности персонала на предприятии, средний возраст персонала и пр.

Следовательно, численность можно охарактеризовать показателями явочного состава, списочной, средней и среднесписочной численностью.

Не менее важными являются показатели движения трудовых ресурсов: поступления, выбытия.

Таблица 29 – Показатели обеспеченности трудовыми ресурсами ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Категория персонала	Ед. изм.	2016 год	2017 год	2018 год	Структура, %			Динамика, %
					2016	2017	2018	
1.Руководители (директор, главный бухгалтер, менеджеры, руководители отделов)	чел.	7	8	8	10,94	12,31	12,31	1,37
2.Специалисты (руководители магазинов)	чел.	15	15	15	23,44	23,08	23,08	–0,36
3.Работники (продавцы, операторы, водители, грузчики, экспедиторы)	чел.	38	38	38	59,38	58,46	58,46	–0,91
4.Обслуживающий персонал (уборщики помещений, охрана)	чел.	4	4	4	6,25	6,15	6,15	–0,10
Всего работников	чел.	64	65	65	100,00	100,00	100,00	0,00

Согласно данным таблицы 29 в течение 2016 – 2018 года численность персонала в ЧП «Universal trade smart business» стабильна, что говорит о качественной кадровой политике предприятия. Персонал организации

старается «держаться» за свои рабочие места. Увеличение произошло лишь в части приема заместителя директора – 1 человек в 2017 году.

Основную долю в структуре персонала составляют женщины. Они работают продавцами, менеджерами, управляющими торговых точек. Их доля в общей численности – 83% или 53 человека. Мужчины занимают должности: водителя, охранника, грузчика, менеджеров высшего и среднего звена, заместитель директора – мужчина. Их доля в общей численности – 17% или 11 человек.

Таблица 30 – Возрастной анализ ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы, чел.

Персонал по возрастным группам	Ед. изм.	2016 год	2017 год	2018 год	2017 к 2016	2018 к 2017
от 18 до 35	чел.	53	53	53	0	0
от 36 до 50	чел.	7	8	8	1	0
от 51 и старше	чел.	4	4	4	0	0
Всего	чел.	64	65	65	1	0

Как видно из таблицы 30 в организации преобладает возраст персонала от 18 до 35 лет. Специалисты в возрасте от 36 до 50 лет работают на руководящих должностях и специалисты от 51 года и старше в охране и на уборке помещений.

Руководство организации старается сохранить такой «молодой» коллектив, так как работа на торговых точках связана в длительной работе и подниманием тяжестей.

Таблица 31 – Анализ движения персонала ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы [49]

Наименование показателя	Ед. изм.	2016 год	2017 год	2018 год	2017 к 2016	2018 к 2017	2018 к 2016	Темп прироста 2018 к 2016, %
На начало периода	чел.	58	64	65	6	0	7	12,07
Принято	чел.	7	8	9	1	1	2	28,57
Выбыло (уволено)	чел.	1	7	9	6	2	8	800,00
На конец периода	чел.	64	65	65	1	0	1	1,56
Среднесписочная численность	чел.	61	64	65	3	1	4	6,56
Коэффициент приема	%	0,11	0,13	0,14	0,01	0,01	0,02	20,66

Продолжение таблицы 31

Коэффициент выбытия	%	0,02	0,11	0,14	0,09	0,03	0,12	744,62
Коэффициент стабильности кадров	%	0,87	0,83	0,82	–0,04	–0,01	–0,05	–6,15
Коэффициент текучести кадров	%	0,02	0,11	0,14	0,09	0,03	0,12	744,62
Коэффициент постоянства кадров	%	0,98	0,89	0,86	–0,09	–0,03	–0,12	–12,41
Коэффициент сменности	%	8,71	9,14	9,29	0,43	0,14	0,57	6,56

Прием в организацию осуществляется при наличии вакантных рабочих мест, увольнение: по собственному желанию, в связи с нарушением трудовой дисциплины, уход на пенсию.

Организация обладает высоким коэффициентом сменности в связи с наличием большого числа торговых точек и сменой продавцов 1 раз в три дня.

Коэффициенты текучести и выбытия кадров говорят о высокой степени увольняемости персонала (в основном, занятого в торговле) из-за нарушения трудовой дисциплины и недостатч.

Коэффициент постоянства кадров достаточно высок, так как большая часть персонала стабильно работает долгие годы.

Коэффициент приема достаточно низок на всем исследуемом периоде.

3.2 Анализ факторов, влияющих на производительность труда на исследуемом предприятии

В ходе проведения анализа производительности труда и заработной платы на ЧП «Universal trade smart business» за 2016, 2018 годы хотелось бы отметить, что производительность является важным показателем продуктивности труда. Положительная динамика данного показателя говорит об экономии трудовых затрат, наиболее полно учитывает все экономические факторы и ведет к экономическому росту организации. Важным является то, что он характеризует дальнейшую перспективу социально-экономического развития организации, следовательно, факторы, оказывающие влияние на

производительности труда играют, при этом, решающую роль. Для вычисления степени влияния факторов на производительность труда в ЧП «Universal trade smart business» за 2016, 2018 годы применим способ цепной подстановки, который наиболее полно отразит влияние отдельных факторов на изменение величины результирующего, путем постепенной замены базисной величины 2016 года каждого факторного показателя на фактические данные (2018 года и расчетные). А сравнение числовой величины результирующего показателя до и после изменения уровня различных факторов позволит абстрагироваться от влияния остальных факторов, кроме, непосредственно влияющего. Это позволит определить прирост или снижение результирующего показателя за счет влияющего фактора.

Период 2016, 2018 года был взят для анализа по причине изменения в эти периоды показателей в деятельности предприятия на максимальном уровне, то есть, произошел рост численности, практически вдвое снизился товарооборот, в 2018 году, по сравнению с 2016 годом произошел рост валюты баланса в 1,5 раза. Все эти показатели важны для анализа факторов, влияющих на производительность труда. Поэтому уровень анализа, проводимый за эти периоды, будет намного нагляднее и показательнее, чем, если брать показатели 2017 и 2018 годов.

С помощью способа цепной подстановки определим количественную степень воздействия различных факторов на производительность труда для ЧП «Universal trade smart business» за 2016, 2018 годы.

Таблица 32 – Количественная степень воздействия факторов на производительность труда для ЧП «Universal trade smart business» за 2016, 2018 годы

Показатели	Ед. изм.	2016 год	Расчетная	2018 год
Производительность труда	тыс. руб.	6306	6240	4167

Рост численности персонала с 64 до 65 человек привел к снижению производительности труда на (6240–6306) 66 тыс. руб., а снижение

товарооборота, также, способствовало её снижению на (4167–6240) 2073 тыс. руб. Суммарное влияние двух факторов (–66+–2073) 2139 тыс. руб.

Определим долю снижения товарооборота за счет изменения выработки по формуле: [50 с. 271]

$$Дс = (1 - (Тпр ч / Тпр т)) * 100\% \quad (6)$$

где

Дс – доля снижения товарооборота за счет производительности, %

Т пр ч – темп прироста численности персонала, %

Т пр т – темп прироста товарооборота, %

$$Дс = (1 - (1,56 / -32,88)) * 100\% = -104,74\%$$

Следовательно, из общего снижения товарооборота в объеме 132704 тыс. руб. –104,74% или 138994 тыс. руб. было достигнуто за счет снижения производительности труда.

Не последнее влияние на изменение средней выработки оказывает трудоемкость товарооборота. Проведем анализ значения трудоемкости товарооборота для ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы.

Таблица 33 – Коэффициент влияния трудоемкости на изменение средней выработки для ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Показатели	Ед. изм.	2016 г.	Расчетная	2018 г.
Трудоемкость	%	0,159	0,240	0,223

Сравнение трудоемкости в 2016 и 2018 году говорит о его росте. Так, в 2016 году для достижения товарооборота в 1 млн. руб. нужно было 16 человек, то в 2018 году – 24 человека. Трудоемкость в организации выросла на 51,32% в 2018 году в текущих ценах и на 41,60% в сопоставимых ценах. Индекс трудоемкости товарооборота равен 1,23.

Скорректируем значение индекса динамики производительности труда в сопоставимых ценах с учетом трудоемкости товарооборота – 0,223. Скорректируем величину сопоставимой выработки, которая отражает влияние трудоемкости – 692,62 тыс. руб.

Таблица 34 – Корректировка значения индекса динамики производительности труда в сопоставимых ценах с учетом трудоемкости

Показатели	Откорректированное значение индекса %	Расчетная, тыс. руб.	2018 год, тыс. руб.
Производительность труда	0,514	692,62	5504

При пересчете производительность труда с учетом роста цен снизилась на 48,6% (100–51,4%), что негативно охарактеризовало использование трудовых ресурсов организации.

В ЧП «Universal trade smart business» снижение производительности труда за 2 года составило –2139 тыс. руб. (4167–6306).

Таблица 35 – Уровень производительности труда ЧП «Universal trade smart business»

Показатели	Ед. изм.	2016 год	Расчетная (1)	Расчетная (2)	2018 год
Производительность труда	тыс. руб.	6306	6209	4475	4167

Рост числа работников на 1 человек снизил производительность труда на 97 тыс. руб. (6209–6306).

Снижение объема продаж повлекло за собой снижение производительности труда на 1734 тыс. руб. (4475–6209).

Покажем степень влияния каждого фактора на производительность труда ЧП «Universal trade smart business» в.

Таблица 36 – Степень влияния каждого фактора на производительность труда ЧП «Universal trade smart business»

Наименование показателя	Ед. изм.	Степень влияния
Трудоемкость	тыс. руб.	–1029
Снижение объема продаж	тыс. руб.	–705
Ценовой фактор	тыс. руб.	–308
Итоговое (общее) влияние	тыс. руб.	–2042

Снижение трудоемкости на 41,60% привело к снижению выработки на 1029 тыс. руб. Снижение объемов продаж на 32,88% привело к снижению производительности труда на 705 тыс. руб. Влияние ценового фактора

определено между показателями производительности труда в сопоставимых и действующих ценах и составило –308 тыс. руб.

В итоге, получаем величину снижения производительности труда в 2018 году, по сравнению с 2016 годом, равную –2042 тыс. руб. Решающим фактором в снижении производительности труда, выступил ценовой фактор, а именно, рост трудоемкости.

3.3 Рекомендации по повышению уровня производительности труда на исследуемом предприятии

Основными факторами, оказывающими влияние на производительность труда на предприятии, выступают: изменение технического уровня торговли, совершенствование системы управления, организации торговли и труда, изменение объема и структуры торговли, рост трудоемкости.

Для нивелирования отрицательного влияния факторов ЧП «Universal trade smart business» важно обладать резервами роста производительности труда. Под резервами роста производительности труда в организации подразумевают еще не используемые возможности экономии трудовых ресурсов, к ним относят [51, с. 39]:

- снижение трудоемкости торговли и доставки товаров на точки и к покупателям;
- улучшение использования рабочего времени через внедрение научной организации труда, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров (в основном, на участке розничных продавцов), использование передового опыта в торговле, улучшение охраны труда и санитарии рабочего места;
- улучшение структуры персонала и рост компетентности кадров;
- применение современных технологий в торговле (онлайн касс и различного складского и торгового оборудования);
- улучшение психологического климата в коллективе;

- разработка системы социальной ответственности в организации;
- пересмотр кадровой политики в части оплаты труда в сторону оптимизации заработной платы;
- поиск путей выхода из экономической кризисной ситуации, сложившейся в организации.

Для роста производительности труда в ЧП «Universal trade smart business» важно задействовать все факторы роста производительности труда, непосредственно влияющих на неё. Также, важно организовать мероприятия, которые будут оказывать влияние на её рост.

Таблица 37 – Перечень мероприятий по улучшению производительности труда в ЧП «Universal trade smart business»

Наименование группы факторов	Перечень мероприятий, относительно ЧП «Universal trade smart business»
Материально–технические	Замена морально–устаревшего складского и торгового оборудования (на торговых точках – витрины и холодильные установки) новым. Усиление роли логистики и поиска новых способов доставки и перемещения товаров как покупателям, так и на торговые точки. Оснащение организации современными вес измерительными приборами и контрольно–кассовыми аппаратами. Повышение уровня автоматизации складских процессов. Использование прогрессивных технологий передачи данных между подразделениями и торговыми точками.
Организационно–экономические	Выход на российский рынок. Активное участие организации в торгах и аукционах на поставку товара государственным учреждениям и предприятиям. Улучшение оперативного управления торгово–технологическими процессами. Внедрение и развитие информационных систем для создания общей сети и передачи информации между удаленными торговыми точками и головной организацией. Развитие спектра дополнительных услуг, оказываемых покупателям (фасовка, штрихкодирование товара). Совершенствование организации складского хозяйства. Внедрение передовых методов и приемов труда. Внедрение гибких форм организации труда. Совершенствование системы экономического стимулирования труда специалистов организации.
Социально–психологические	Создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе. Создание системы корпоративной социальной ответственности.

Несмотря на то, что уровень заработной платы выше уровня производительности труда на предприятии важно использовать систему стимулирующих выплат для персонала организации. Важно найти баланс

между тарифом и стимулирующими выплатами, который бы позволил учитывать вклад каждого работника в результаты деятельности организации. Здесь возможно применять систему премий и доплат для торгового персонала, а для руководящего состава – участие в уставном капитале с выделением доли в нем.

Так как производительность труда персонала для ЧП «Universal trade smart business», как и для любого другого предприятия, является решающим фактором, а персонал, при этом, играет первостепенную роль, то немаловажным будет непрерывное повышение квалификации персонала, а также, уровня трудовой дисциплины, что особенно важно на предприятиях частного характера.

В итоге, хотелось бы сказать следующее, что состав, структура персонала ЧП «Universal trade smart business» являются оптимальными, так как численность сохраняется на всем исследуемом периоде.

Решающими факторами, оказывающими влияние на производительность труда, стали: численность, товарооборот и ценовой фактор. Именно ценовой фактор выступил ведущим среди них и стал причиной роста трудоемкости торгового процесса.

На основании проведенного анализа были вынесены рекомендации по улучшению материально–технического, организационно–экономического и социально–психологического состояния ЧП «Universal trade smart business» с учетом научно–технического прогресса.

Особо хотелось бы выделить первостепенную роль персонала в производительности труда, следовательно, его непрерывное повышение квалификации и уровня трудовой дисциплины, что особенно важно на предприятиях частного характера.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Маликов Аббосхон Зафар угли

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.03.01 Экономика
Уровень образования	Бакалавр		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения: – вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера	Рабочее место – специалист финансового отдела Частного предприятия «Universal trade smart business». Вредные проявления: электромагнитные поля, ионизирующие излучения от компьютеров. Опасных проявлений факторов производственной среды нет. Чрезвычайных ситуаций социального характера нет.
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях.	– системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях.
1. Анализ факторов внешней социальной ответственности: – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.	– содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров).
2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: – Анализ правовых норм трудового законодательства; – Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. – Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	– анализ правовых норм трудового законодательства; – анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.

Перечень графического материала:

При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	«Определение целей КСО в организации ЧП «Universal trade smart business». «Стейкхолдеры ЧП «Universal trade smart business». «Структура разработанной программы корпоративной социальной ответственности ЧП «Universal trade smart business». «Перечень регуляторов мотивации сотрудников ЧП «Universal trade smart business». «Оценка эффективности мероприятий КСО в ЧП «Universal trade smart business».
--	---

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2019г.
--	--------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Ермушко Жанна Александровна	к. э. н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Маликов Аббосхон Зафар угли		

4 Программа корпоративной социальной ответственности частного предприятия «Universal trade smart business»

4.1 Цели и задачи программы корпоративной социальной ответственности

В практической деятельности организаций республики Узбекистан нет четкого определения понятия корпоративной социальной ответственности (сокращенно, КСО). Это связано с определенной культурной и исторической средой, которая негативно влияет на развитие программы КСО. Управленческий стиль, основанный на силе и патерналистских отношениях, является одной из причин того, что бизнес не чувствует своей ответственности перед обществом. Это также приводит к снижению чувства причастности работников к общему делу и уровня лояльности персонала. Кроме того, большинство компаний в странах Центральной Азии по-прежнему считают, что социальная помощь должна предоставляться исключительно правительством [52].

В настоящее время КСО в Узбекистане унаследовала отдельные традиции от советской эпохи, где государство являлось главным гарантом социальной защиты [52].

Согласно концепций ведения бизнеса существует три теории: первая (корпоративный эгоизм) – увеличение прибыли для своих акционеров и собственников, вторая (корпоративный альтруизм) – обязанности бизнеса вносить значительный вклад в улучшения качества жизни персонала, населения и общества в целом, повышая общее благосостояние, третья (разумного эгоизма) – говорит о том, что социальная ответственность представляет собой эффективный инструмент стратегического развития компании, так как сокращает долгосрочные потери прибыли. Исходя из сочетания интересов всех участников финансово-хозяйственной

деятельности предприятия строится программа корпоративной социальной ответственности.

В настоящее время понятие КСО вбирает в себя различные аспекты – под ним понимается благотворительность, меценатство, социально–маркетинговые программы, спонсорство, филантропия [53].

Под корпоративной социальной ответственностью понимается система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально – трудовых отношений, поддержание социальной стабильности, развитие социальной и природоохранной деятельности.

Сущность программы корпоративной социальной ответственности заключается в том, что бизнес, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта или услуги, добровольно принимает на себя дополнительные обязательства перед обществом и своими работниками следовать высоким стандартам поведения в соответствии с этическими нормами, инвестировать в устойчивое развитие общества в местах его оперирования. Применительно к крупному бизнесу это означает, что экономическая эффективность не может быть самоцелью. Бизнес должен одновременно способствовать гармоничному развитию общества в целом [54, с. 23].

Миссия и стратегия Частного предприятия «Universal trade smart business» в сочетании с основными целями и задачами программы КСО (Приложение Д).

Внедрение систем корпоративной социальной ответственности обычно на начальном этапе связано с определенными сложностями и издержками. Следует также заранее подготовиться к тому, что быстрого очевидного результата достигнуть не удастся. Важными характеристиками корпоративной социальной ответственности являются ориентация на долгосрочную перспективу и включение в КСО природоохранного компонента в той же мере, что и социального.

Корпоративная социальная ответственность исследуемой организации сформирована по двум направлениям: внутреннему (направленному на сотрудников организации) и внешнему (направленному на внешних партнеров и покупателей).

Цель программы КСО ЧП «Universal trade smart business» полностью соответствует сущности данного термина и взаимоувязана с миссией и стратегий исследуемой организации.

Задачи КСО ЧП «Universal trade smart business» детализируя цель говорят о том, что при постепенном внедрении программы КСО организация сможет получить следующие преимущества: появится положительный репутационный эффект, гармоничное выстраивание взаимоотношений с заинтересованными сторонами (поставщиками и покупателями), достижение высоких экономических показателей, соблюдение требований законодательства в части ведения бизнеса и требований экологического характера, создание корпоративной социальной культуры.

Фундаментальным принципом КСО ЧП «Universal trade smart business» является неукоснительное соблюдение законодательства, поэтому первое, что было сделано при разработке программы КСО – это проанализирована деятельность организации и приведена в полное соответствие с буквой закона. Это, так называемый, базовый правовой уровень КСО.

На следующих этапах, в процессе разработки программы КСО для исследуемой организации, происходит постепенное расширение социальной ответственности за счет реализации добровольных инициатив руководства предприятия (сверх законодательства), направленных на решение социально–экономических проблем, улучшение экологической обстановки, повышение качества продукции, продвижения инноваций. На начальных этапах формирования системы КСО такие инициативы, как правило, носят единичный характер и не связаны с достижением стратегических целей организации – это так называемая функциональная стадия развития КСО. Однако, постепенно программа КСО начнет пронизывать всю деятельность

организации, становится ее философией и, в конечном счете, органично впишется в ее долгосрочную стратегию и в систему внутрифирменного управления. В результате вышеперечисленных действий программа КСО перейдет в стратегическую стадию развития.

Последняя и наиболее продвинутая гражданская стадия развития программы КСО будет предполагать активные действия исследуемой организации, направленные на продвижение принципов КСО в деловом сообществе, в том числе среди деловых партнеров (поставщиков, заказчиков, покупателей), профессиональных сообществ, коллег по бизнесу. И в итоге, предприятие станет, неким «провайдером», идей социальной ответственности, формируя благоприятную среду для дальнейших коллективных действий по достижению поставленных финансовых и нефинансовых целей в деятельности ЧП «Universal trade smart business».

В итоге, хотелось бы сказать следующее: устойчивое развитие исследуемого предприятия, сочетающее экономические, социальные и экологические факторы, ведет к снижению её предпринимательских рисков, укрепляет конкурентоспособность, повышает эффективность сотрудников и лояльность заказчиков и покупателей, улучшает репутацию организации, создает позитивный вклад делового сообщества в устойчивое экономическое и социальное развитие городов Алмалык и Ташкент, а также, Ташкентской области.

4.2 Стейкхолдеры программы корпоративной социальной ответственности

Одна из главных задач при создании программы КСО ЧП «Universal trade smart business» является оценка соответствия программы интересам и требованиям основных стейкхолдеров организации.

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как прямое, так и косвенное влияние [55]. Например, к прямым стейкхолдерам относятся покупатели или сотрудники организации, а к косвенному местному населению, административные органы, экологические и прочие организации. Важным представляется то, что в долгосрочной перспективе для организации важны как прямые, так и косвенные стейкхолдеры.

Таблица 38 – Перечень основных стейкхолдеров ЧП «Universal trade smart business» [56, с. 14]

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Генеральный директор	Правительство и органы местного самоуправления
Руководители среднего звена	Общественные организации и общество в целом (местное население)
Персонал предприятия	Бизнес – партнеры
Заказчики и покупатели	Конкуренты
Контролирующие органы (налоговая инспекция и различные государственные фонды)	Финансовые организации и банки
Поставщики	Регулирующие и контролирующие органы (торговый комитет и пр.)

В процессе реализации программы КСО ЧП «Universal trade smart business» взаимодействует с прямыми и косвенными стейкхолдерами. Необходимо сделать так, чтобы взаимодействие с ними проходило на качественном уровне и в итоге удовлетворяло потребности обеих сторон взаимодействия.

Выявив стейкхолдеров, необходимо определить степень их влияния на основную деятельность и степень их зависимости от результатов деятельности бизнеса исследуемой организации.

Наибольшим влиянием среди внутренних стейкхолдеров обладают: генеральный директор, руководители среднего звена, сотрудники предприятия, поставщики деловые партнеры.

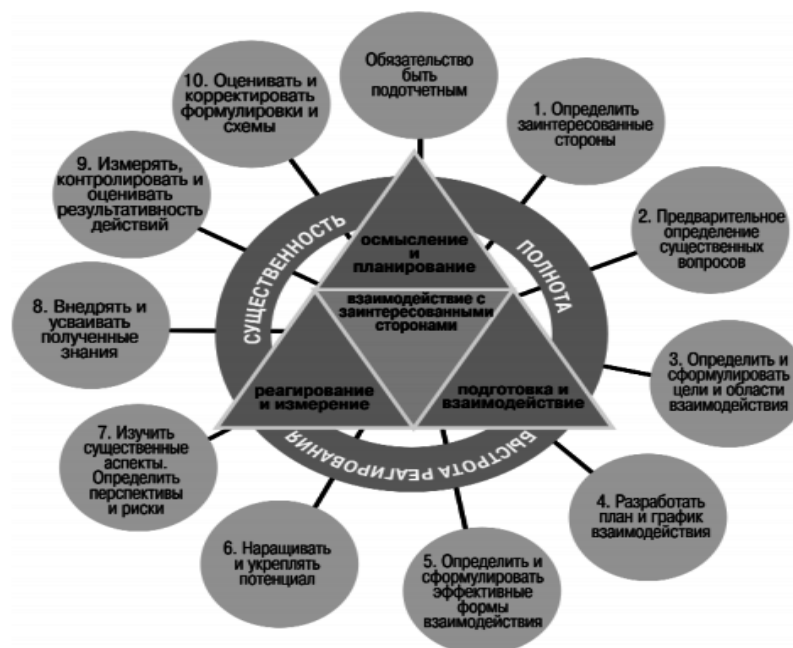


Рисунок 17 – Схема качественного взаимодействия ЧП «Universal trade smart business» со стейкхолдерами [57]

Наибольшей легитимностью среди внутренних стейкхолдеров обладает генеральный директор, на втором месте – сотрудники и руководители среднего звена, потом идут – поставщики, заказчики и покупатели. Наибольшей актуальностью среди внутренних стейкхолдеров обладают сотрудники и руководители среднего звена, потом идет генеральный директор, затем – поставщики и на последнем месте – покупатели и заказчики.

Наибольшей властью среди внешних стейкхолдеров обладают правительство, органы местного самоуправления, контролирующие и регулирующие органы, затем идут финансовые организации и банки, потом конкуренты, четвертое место занимают – бизнес – партнеры. На последнем месте – местное население и общественные организации. По легитимности: 1 место – правительство, органы местного самоуправления, контролирующие и регулирующие органы, 2 место – заказчики и покупатели, 3 место – поставщики, 4 место – конкуренты и деловые партнеры, затем – местное население и общественные организации. По степени актуальности список внешних стейкхолдеров идентичен списку по степени легитимности.

Таким образом, к группе «ведущие стейкхолдеры организации» отнесем таких стейкхолдеров, как: правительство, органы местного самоуправления, контролирующие и регулирующие органы, заказчики и покупатели, поставщики, конкуренты.

В группу «доминирующие стейкхолдеры» попадают лишь «деловые партнеры». К группе «опасные стейкхолдеры» отнесем сотрудников, руководителей среднего звена и генерального директора. К «зависимым стейкхолдерам» отнесем: местное население и общественные организации.

Заявляя о своей социальной ориентированности ЧП «Universal trade smart business» теперь будет придавать большее значение созданию безопасных условий труда для сотрудников, разрабатывая и реализуя комплексы программ по улучшению условий и охраны труда, улучшению санитарных и бытовых условий в организации.

4.3 Структура программы корпоративной социальной ответственности

Структура программ КСО составляет портрет корпоративной социальной ответственности организации (таблица 39). Выбор программы КСО, значит и структура КСО, зависят от целей организации и выбора соответствующих стейкхолдеров, на которых будет направлены программы организации.

Таблица 39 – Структура программы корпоративной социальной ответственности ЧП «Universal trade smart business»

Наименование мероприятия	Элементы программы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат
Благотворительность	Благотворительные пожертвования	Организации социальной сферы, которым нужна финансовая поддержка, например:	Один раз в год (ежегодно)	Поддержка детей-сирот, детей-инвалидов, детей, оставшихся без попечительства родителей, многодетных семей. Повышение лояльности к организации.

Продолжение таблицы 39

Наименование мероприятия	Элемента программы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат
		Республиканский Общественный Детский Фонд «Sen Yolg'iz Emassan» («Ты не одинок»)		
Безопасность труда: – обучение сотрудников организации для повышения их квалификации; – обучение сотрудников организации безопасности труда.	Социально–ответственное поведение	Сотрудники организации	Ежегодно	Создание безопасной рабочей зоны для сотрудников, свести к минимуму риск аварийных ситуаций и уменьшить производственный травматизм.
Социальная политика: –подарки для сотрудников организации на день рождения, новогодние подарки детям сотрудников; – внутренние конкурсы в организации;	Социально–ответственное поведение	Сотрудники предприятия и члены их семей	Один раз в год. Корпоративные праздники проводятся четыре раза в год. Отдых сотрудников и их семей в	Улучшение условий труда, быта и отдыха сотрудников и членов их семей, мониторинг состояния здоровья, развитие спорта, добровольное страхование.
–корпоративные праздники; – отдых сотрудников и их семей в санатории «Чинобод», «Зангиота Зам–Зам.			санатории – один раз в три года.	
Кадровая программа: – участие сотрудников в управлении организацией; –дополнительные премии.	Социально–ответственное поведение	Сотрудники организации	Ежегодно	Обеспечение потребности в высококвалифицированном персонале, формирование лояльности сотрудников организации.
Окружающая среда: – проведение работ по охране окружающей среды; – разработка системы управления охраной труда.	Социально–ответственное поведение	Контролирующие органы, бизнес – партнеры, заказчики, общественные организации и общество в целом (местное население), конкуренты.	Ежегодно	Обеспечение комплекса мер по охране труда, проведение работ по охране окружающей среды.

Структура программы КСО ЧП «Universal trade smart business» является типичной для предприятий торговли в республике. В неё входят элементы: благотворительность, обучение персонала, в том числе, безопасности труда, социальная политика, кадровая программа и программа защиты окружающей среды. Все эти элементы отражают полноту охвата областей в программе КСО. Исходя из периодичности сроков реализации мероприятий программа КСО в ЧП «Universal trade smart business» носит систематический и долгосрочный характер. Элементами разработанной программы КСО выступают: благотворительные пожертвования, элементы социального поведения, что говорит о социальной направленности программы и четком соответствии её цели.

Ожидаемый результат от реализации программы КСО в ЧП «Universal trade smart business»: повышение лояльности сотрудников и партнеров к исследуемой организации, уверенность и стабильность для сотрудников, безопасность их жизни на рабочих местах, улучшение условий труда, быта и отдыха сотрудников и членов их семей, обеспечение потребности организации в высококвалифицированном персонале, обеспечение экологической безопасности организации. Выполнение программы КСО в дальнейшем даст рост не только экономических показателей, но и снизит «текучесть кадров», будет способствовать разработке корпоративной социальной политики, что, в итоге, даст сплоченную и успешную команду единомышленников – сотрудников ЧП «Universal trade smart business».

Перечислим параметры программы корпоративной социальной ответственности. Начнем с персонала ЧП «Universal trade smart business». Приоритетным направлением воздействия на внутреннюю среду организации является повышение мотивации сотрудников, охрана и поддержание их здоровья и здоровья их семей, рост эффективности их труда.

Так как сотрудники для организации выступают наиболее ценным активом, то инвестиции в него руководство рассматривает как инвестиции в будущее организации, в её эффективность и дальнейшее развитие.

При приеме на работу и повышении в должности сотрудников всегда учитываются их профессиональные навыки и качества текущих и будущих сотрудников.

Руководство ЧП «Universal trade smart business» пытается развивать каналы общения с сотрудниками, учитывать мнения сотрудников и уважает право сотрудников на доступ к важной для них информации.

ЧП «Universal trade smart business» формирует лояльность и повышает мотивацию сотрудников к труду, за счет обеспечения конкурентоспособного уровня зарплаты, социальной поддержки, безопасных и комфортных условий труда, обучения и реализации их карьерного потенциала. К регуляторам мотивации персонала к труду относят регуляторы.

Таблица 40 – Перечень регуляторов мотивации персонала ЧП «Universal trade smart business»

Наименование регулятора	Краткое описание
Рабочая атмосфера	Комфортное рабочее место, низкий шумовой уровень, высокая степень эргономики, хорошие физические условия труда
Уровень вознаграждения	Высокий уровень заработной платы, справедливое вознаграждение по результатам труда, наличие социальных благ для сотрудников и их семей.
Безопасность и чувство принадлежности	Ощущение принадлежности сотрудника к коллективу и нужности для организации, уважение, одобрение со стороны руководства и коллег, признание, благожелательные отношения в трудовом коллективе.
Личностный рост	Возможность карьерного роста, обучения, рост личностной ответственности.
Интерес и вызов	Интересная работа, растущая степень ответственности, соревновательный эффект.

ЧП «Universal trade smart business» занимается торговой деятельностью и продвигает среди персонала здоровый образ жизни, проводит обучение по охране труда и технике безопасности с целью снижения рисков профзаболеваний и травматизма на рабочих местах. Организация практикует бережное отношение к окружающей среде, в том числе через работы и мероприятия по охране окружающей среды.

Обеспечивая участие менеджмента высшего и среднего звена в управлении организацией, руководство, тем самым, обеспечивает

потребность организации в высококвалифицированном персонале, формирование лояльности сотрудников, по отношению к организации.

Проводя социальную политику руководство стремиться к улучшению условий труда, быта и отдыха сотрудников и членов их семей, мониторинг состояние их здоровья, развивает спорт, обеспечивает добровольное страхование жизни.

Благотворительная деятельность позволяет не только увеличить степень лояльности партнеров к организации, но и оказывать реальную посильную помощь детям–сиротам, детям–инвалидам, детям, оставшимся без попечительства родителей, многодетным семьям.

В итоге, можно сказать, о гармоничном построении системы корпоративной социальной ответственности в ЧП «Universal trade smart business».

4.4 Определение затрат на программу корпоративной социальной ответственности

Торговые и иные организации республики Узбекистан, в рамках КСО, напрямую инвестируют в сферы, которые влияют на жизнь местных сообществ. Значительная часть средств большинства организаций направляется на решение общественных задач, развитие местного сообщества и взаимодействие с властью, а также, на спонсорство и взаимодействие со стейкхолдерами [58, с. 3570].

Таблица 41 – Финансовые затраты на программу корпоративной социальной ответственности ЧП «Universal trade smart business»

Мероприятие	Цена, тыс, руб.	Количество чел.	Стоимость реализации на планируемый период
Благотворительность: отчисления по программам Республиканского Общественного Детского Фонда «Sen Yolg'iz Emassan» («Ты не одинок»)	50	1 раз	50

Продолжение таблицы 41

Мероприятие	Цена, тыс, руб.	Количество чел.	Стоимость реализации на планируемый период
Безопасность труда: – обучение сотрудников организации для повышения их квалификации;	7	20 чел	140
– обучение сотрудников организации безопасности труда и промышленной безопасности.	3	25 чел	75
Социальная политика: –подарки для сотрудников организации на день рождения, новогодние подарки детям сотрудников;	1,5	45 чел	67,5
– внутренние конкурсы в организации;	5	5 чел	25
–отдых сотрудников и их семей в санаториях «Чинобод», «Зангиота Зам–Зам» 1 раз в 3 года	125	8 чел	1 000
Кадровая программа: – участие сотрудников в управлении организацией;	0	1 месяц в году	0
– дополнительные премии.	15	20 чел	300
Окружающая среда: – проведение работ по охране окружающей среды;	10	5 объектов	50
– разработка системы управления охраной труда.	200	1 раз	200
Итого в год:	–	–	1 642,5

Уровень затрат на программу социальной ответственности исследуемой организации рационален и характерен для предприятий такого типа. ЧП «Universal trade smart business» несет умеренные затраты на реализацию программ КСО, а результат оправдывает средства, потраченные на мероприятия. Причем, разработка системы управления промышленной, экологической безопасностью является одноразовой процедурой и в дальнейшем по ней затрат не будет.

Покажем соотношение (в процентном выражении) финансового уровня затрат на КСО с показателем себестоимость продаж в Форме №2 «Отчет о прибылях и убытках» ЧП «Universal trade smart business» за 2019 – 2021 годы:

– в 2019 году плановый показатель «себестоимость продаж» составит 289640 тыс. руб., следовательно, соотношение составит: $(1642,5 \cdot 100) / 289640 = 0,57\%$.

– в 2020 году показатель «себестоимость продаж» составит 328456 тыс. руб., следовательно, соотношение составит: $(1442,5 \cdot 100) / 328456 = 0,44\%$. Цифра 1442,5 получена путем вычитания одноразового расхода на разработку системы управления охраны труда из общей суммы расходов на программу КСО за год;

– в 2021 году показатель «себестоимость продаж» составит 353 698 тыс. руб., следовательно, соотношение составит: $(1642,5 \cdot 100) / 353698 = 0,46\%$.

Исходя из полученных результатов можно сделать вывод о том, что ЧП «Universal trade smart business» будет производить рациональное финансирование в программу КСО в последующие периоды с учетом количества персонала, работающего в организации.

4.5 Ожидаемая эффективность программы корпоративной социальной ответственности

Каждая реализуемая программа КСО связана с целями деятельности организации, ее миссией. Определим эффект от реализации программы КСО не только для общества, но и для организации.

Таблица 42 – Оценка эффективности мероприятий КСО в ЧП «Universal trade smart business»

№ пп	Название мероприятия	Затраты, тыс. руб.	Эффект для организации	Эффект для общества
1	Благотворительность: отчисления по программам Республиканского Общественного Детского Фонда «Sen Yolg'iz Emassan» («Ты не одинок»)	50	Возрастание лояльности со стороны сотрудников по отношению к организации	Создает имидж, поднимает его в глазах общества и организаций, бизнес-партнеров.

Продолжение таблицы 42

№ пп	Название мероприятия	Затраты, тыс. руб.	Эффект для организации	Эффект для общества
2	Безопасность труда: – обучение сотрудников организации для повышения их квалификации; – обучение сотрудников организации безопасности труда и промышленная безопасность.	140 75	Рост лояльности и степени доверия сотрудников к организации. Создание уверенности в завтрашнем дне.	Рост благосостояния населения и забота о здоровье.
3	Социальная политика: –подарки для сотрудников организации на день рождения, новогодние подарки детям сотрудников; – внутренние конкурсы в организации; –отдых сотрудников и их семей в санаториях «Чинобод», «Зангиота Зам–Зам» 1 раз в 3 года	67,5 25 1000	Лояльность сотрудников, рост производительности труда, снижение текучести кадров, личная заинтересованность в результатах труда	Направлена на создание благоприятных условий для жизнедеятельности человека.
4	Кадровая программа: – участие сотрудников в управлении организацией; – дополнительные премии.	0 300	Рост ответственности сотрудников за результаты деятельности организации, лояльность и заинтересованность в результатах труда	Создание благоприятных условий для жизнедеятельности человека, личностное развитие и раскрытие творческого потенциала.
5	Окружающая среда: – проведение работ по охране окружающей среды; – разработка системы управления охраной труда.	50 200	Создание имиджа законопослушной организации, качественное управление системой охраны труда в организации.	Охрана окружающей среды и безопасность трудовой деятельности всех сотрудников организации.
6	Итого:	1642,50	–	–

Подводя итоги можно сделать следующие выводы об ожидаемой эффективности программы корпоративной социальной ответственности ЧП «Universal trade smart business»:

- программа КСО соответствует целям и стратегии ЧП «Universal trade smart business»;
- в организации преобладает в большей степени внутренняя программа корпоративной социальной ответственности;

– программа отвечает интересам стейкхолдеров. Организация в своей торговой деятельности соблюдает требования законодательства и придерживается принципов добросовестной деловой практики и честной конкуренции на рынке.

Ведущими преимуществами при реализации программы корпоративной социальной ответственности в ЧП «Universal trade smart business» выступают:

– завоевание лидирующих позиций на конкурентном рынке по продаже пищевых продуктов и сопутствующих товаров, оказанию услуг по фасовке, доставке продуктов питания для покупателя;

– все совместные действия руководства и сотрудников направлены на получение и максимизацию прибыли в рамках деятельности, соответствующей законодательству с полным учетом затрат. Именно этот показатель при соблюдении всех вышеупомянутых условий говорит о наибольшей эффективности ведения производственной деятельности;

– финансовые затраты на мероприятия в рамках программы корпоративной социальной ответственности, адекватны ожидаемым результатам;

– развитие личностных качеств сотрудников и поддержание инициативы в рамках торгового процесса.

В итоге четвертой главы можно сказать следующее, что для исследуемой организации в рамках выпускной квалификационной работы разработана эффективная программа корпоративной социальной ответственности. Практическая деятельность ЧП «Universal trade smart business» в области корпоративной социальной ответственности направлена на конечный результат и носит системный характер. Все проекты объединены единой стратегией и направлены на достижение единой цели – создание и укрепление ценностей социально–ответственного поведения в бизнес–среде. Перед организацией стоят задачи и определены стейкхолдеры программы. Стейкхолдеры ЧП «Universal trade smart business» и их структура

в количественном измерении характерна для торговых организаций. Все мероприятия, которые могут быть реализованы в рамках программы КСО, логичны и целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров организации. Структура программы корпоративной социальной ответственности исследуемой организации содержит элементы, позволяющие рационально организовать производственную деятельность, совершенствовать социально – трудовые отношения, поддерживать социальную стабильность. Исходя из произведенных расчетов, можно сделать вывод о том, что в ЧП «Universal trade smart business» будет произведено рациональное финансирование в программу КСО за исследуемый период с учетом количества сотрудников, работающих в организации.

Заключение

В результате проведенного исследования теоретических и практических основ производительности труда и заработной платы в современных условиях на предприятиях малого бизнеса, можно сделать следующие выводы.

Одним из важнейших показателей производительности труда является выработка, которая охарактеризована затратами рабочего времени на реализацию товаров. Для расчета производительности труда применяют следующие методы: стоимостной, трудовой, натуральный и условно–натуральный. Рост производительности труда важен для увеличения объема реализации товара. Рост производительности труда складывается из ряда факторов, непосредственно влияющих на него: организационных, материально–технических, социально–экономических.

Вторым по важности показателем производительности труда является трудоемкость, которая определяется на единицу товара. Трудоемкость бывает нескольких видов: нормативная, производственная, технологическая, плановая и пр.

Эффективное использование заработной платы в организации играет, чуть ли не решающую роль, в повышении производительности труда. От правильной кадровой политики зависит не только текучесть кадров, но и правильность использования фонда оплаты труда, рост производительности труда, и в конечном итоге, рост прибыли и рентабельности организации.

В ходе работы над выпускной квалификационной работой мне удалось достичь поставленной цели через решение и освящение выдвинутых задач, описанных во введении, а именно:

- раскрыта сущность заработной платы и производительности труда персонала предприятия;
- исследованы факторы, влияющие на рост заработной платы и производительность труда на предприятии;

- изучены методы оценки заработной платы и производительности труда персонала на предприятии;
- проведен анализ основных технико–экономических показателей Частного предприятия «Universal trade smart business»;
- проанализирован уровень заработной платы и производительности труда на Частном предприятии «Universal trade smart business»;
- разработаны рекомендации по повышению производительности труда и рациональному использованию заработной платы на Частном предприятии «Universal trade smart business».

Частное предприятие «Universal trade smart business», расположено в г. Алмалык, республики Узбекистан. Предприятие выступает крупным поставщиком продуктов питания для среднего и мелкого бизнеса г. Алмалык, г. Ташкент и Ташкентского района, как путем договорных отношений, так и с помощью участия в тендерах и аукционах для бюджетных предприятий. У предприятия есть свои розничные торговые точки.

На всем периоде баланс исследуемой организации не ликвиден.

Снижение выручки от реализации в исследуемой организации ведет к ухудшению её рыночного положения, снижению конкурентоспособности и торможению в дальнейшем развитии.

Динамика чистой прибыли ЧП «Universal trade smart business» в течение 2016–2018 годов доказывает, что эффективность работы предприятия снизилась.

Согласно показателей деловой активности, период превращения товаров в денежные средства составлял 652 дня. Такой длительный период не характерен для организаций оптовой и розничной торговли.

ЧП «Universal trade smart business» в 2016 – 2018 году переживало не лучшие годы, с точки зрения прибыльности, но сохраняет уровень заработной платы, рабочие места и пытается наращивать чистую прибыль. В 2016 – 2018 годы темп роста заработной платы выше темпа роста

производительности труда из-за снижения уровня выручки в организации, что ведет к росту себестоимости и снижению прибыли и рентабельности.

Средняя выработка работников торговой группы и персонала организации в целом, растет медленнее, чем средняя заработная плата в организации.

Темп роста товарооборота ниже темпа роста фонда заработной платы, в свою очередь, темп роста заработной платы ниже темпа роста численности. Данная ситуация выступает отрицательной для организации.

Следовательно, средняя заработная плата в организации снизилась. Производительность труда упала.

Анализ трудовых ресурсов ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы говорит о том, что численность персонала в организации стабильна, что говорит о качественной кадровой политике предприятия. Персонал организации старается «держаться» за свои рабочие места. Основную долю в структуре персонала составляют женщины. В организации преобладает возраст персонала от 18 до 35 лет. Как и для всех розничных торговых организаций для ЧП «Universal trade smart business» в 2016 – 2018 году характерен высокий коэффициент текучести (выбытия) кадров.

Ведущим фактором, оказавшим влияние на производительность труда, по результатам анализа, стал рост трудоемкости продажи товаров.

Для роста производительности труда и эффективного использования заработной платы разработан комплекс мер, включающий спектр материально-технических, организационно-экономических и социально-психологических факторов, в состав которых входят мероприятия, как по модернизации торгового оборудования, так и по улучшению психологического климата в трудовом коллективе.

Список использованных источников

1. Лыгдунова С. В. Взаимосвязь производительности труда и оплаты труда // Вестник Бурятского государственного университета, – 2015. – Вып.2(3). – С. 31–37.
2. Морев К. С. Производительность труда и заработная плата в современных условиях / К. С. Морев // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов Международной конференции с международным участием, 29 апреля – 2 мая 2014 г., Томск : в 2 ч. – Томск : Издательство ТПУ, 2014. – Ч. 2. – С. 245–247.
3. Матвеева Е. А. Трудоемкость: расчет и анализ показателя [Электронный ресурс] / Финансовый директор. – URL: <https://fd.ru/articles/159091-trudoemkost> (дата обращения: 08.04.2019).
4. Методы определения выработки на предприятиях [Электронный ресурс] / Студенческая библиотека. – URL: <http://studlib.com/content/view/2342/34/> (дата обращения: 08.04.2019).
5. Абдуллаев К. Х. о Производительность труда как фактор повышения эффективности производства на предприятии // Российское предпринимательство, – 2017. – №12. – С. 176–180.
6. Заработная плата [Электронный ресурс] / Audit-it.ru. – URL: https://www.audit-it.ru/terms/trud/zarabotnaya_plata.html (дата обращения: 06.04.2019).
7. Григашкина С. И. Методика оценки эффективности заработной платы // Экономика, – 2016. – №15(05). – С. 148–152.
8. Фролова Т. А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т. А. Фролова, – Таганрог: ТТИ ЮФУ, – 2019. – 425 с.
9. Трудовой кодекс республики Узбекистан, утвержден Законом Республики Узбекистан от 21.12.1995 [Электронный ресурс] / Norma online beta, – URL: <https://nrm.uz/contentauth?link=5247edf828993a9de227fb9c75215acf&products=1>, (дата обращения: 08.04.2019).

10. Трудовой кодекс Российской Федерации: фед. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 №197–ФЗ (в ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 05.04.2019).

11. Оплата труда: особенности сдельной и повременной форм [Электронный ресурс] / Справочник экономиста. – URL: https://www.profiz.ru/se/1_2017/osobennosti_oplaty/ (дата обращения: 06.04.2019).

12. Формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс] / Norma online beta, – URL: https://nrm.uz/contentf?doc=478500_3_formy_oplaty_truda&products=3_prakticheskaya_buhgalteriya, (дата обращения: 08.04.2019).

13. Бестарифная система оплаты труда [Электронный ресурс] / Norma online beta, – URL: https://nrm.uz/contentauth?link=bcdd42f9184f46fa3a60a447044afaba&products=3_prakticheskaya_buhgalteriya, (дата обращения: 08.04.2019).

14. Тарифная система оплаты труда [Электронный ресурс] / Norma online beta, – URL: https://nrm.uz/contentauth?link=40641f7d212783e8abe6d41629a36294&products=3_prakticheskaya_buhgalteriya&lang=ru, (дата обращения: 08.04.2019).

15. О дальнейшем совершенствовании единой тарифной сетки по оплате труда, вместе с Единой тарифной сеткой по оплате труда, утверждено постановлением Кабинета Министров республики Узбекистан от 21 июля 2009 года №206 [Электронный ресурс] / LexUz On–line, – URL: <http://www.lex.uz/acts/1501256>, (дата обращения: 12.04.2019).

16. О повышении размеров заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденное Указом Президента республики Узбекистан от 13.10.2018 г. N УП–5553 [Электронный ресурс] / LexUz On–line, – URL: <http://lex.uz/docs/3984488>, (дата обращения: 12.04.2019).

17. О порядке и условиях оплаты труда медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений республики Узбекистан, утвержденному Постановлением Кабинета Министров республики Узбекистан от 21.12.2005 г. N 276 [Электронный ресурс] / LexUz On-line, – URL: <http://www.lex.uz/acts/941899>, (дата обращения: 12.04.2019).

18. О вахтовом методе производства строительно–монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах, утвержден Постановлением Кабинета Министров республики Узбекистан от 28.11.1998 № 551 [Электронный ресурс] / LexUz, URL: <http://www.lex.uz/acts/544118>, (дата обращения: 10.04.2019).

19. О дальнейшем совершенствовании классификатора основных должностей служащих и профессий рабочих, утверждено Постановлением Кабинета Министров республики Узбекистан от 04.10.2017 №795 [Электронный ресурс] / LexUz, URL: <http://lex.uz/docs/3372827>, (дата обращения: 10.04.2019).

20. О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016–94, (вместе с "ОК 016–94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов") (дата введения 01.01.1996). Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1996 [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58964/ (дата обращения: 06.04.2019).

21. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации труда и его оплаты. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/ (дата обращения: 06.04.2019).

22. Факторы, влияющие на уровень производительности труда [Электронный ресурс] / MarkAdvice. – URL: <http://www.markadvice.ru/lmans-391-1.html> (дата обращения: 08.04.2019).
23. Производительность труда [Электронный ресурс] / Center-YF. – URL: <https://center-yf.ru/data/economy/Proizvoditelnost-truda.php> (дата обращения: 09.04.2019).
24. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин, – М.: Юнити, 2017. – 389 с.
25. Акмаева Р. И., Епифанова Р. Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников / Р. И. Акмаева, Р. Ш. Епифанова, – М.: Прометей, – 2017. – 600 с.
26. Поварич И. П., Бабин С. А., Бабина С. И. Разработка и реализация компенсационной политики организации / И. П. Поварич, С. А. Бабин, С. И. Бабина, – М.: Академия Естествознания, – 2016. – 416 с.
27. Погосян Г. Р., Жукова Л. И. Экономика труда / Г. Р. Погосян, Л. И. Жукова, – М.: Эксмо, 2015. – 300 с.
28. Баланс рабочего времени вместе с примером в Excel [Электронный ресурс] / ExcelTABLE.ru, – URL: <https://exceltable.com/otchety/balans-rabochego-vremeni>, (дата обращения: 14.04.2019).
29. Фотография рабочего дня [Электронный ресурс] / Делать Дело, – URL: <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/fotografiya-rabochego-dnya.html>, (дата обращения: 14.04.2019).
30. Баканов М.И., Шеремет А. Д. Экономический анализ в управлении производством / М. И. Баканов, А. Д. Шеремет, – М.: Финансы и статистика, 2018. – 512 с.
31. Принципы оплаты труда и факторы, определяющие уровень зарплаты [Электронный ресурс] / Институт управления и оценки бизнеса. – URL: <http://investobserver.info/principy-oplaty-truda-i-factory-opredelyayushhie-uroven-zarplaty/> (дата обращения: 07.04.2019).

32. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие/ Г.В.Савицкая, – М.: Инфра–М, 2016. – 745 с.
33. Сведения о ЧП "Universal trade smart business" [Электронный ресурс] / Сайт:my.gov.uz, – URL: <https://my.gov.uz/ru/info-by-tin>, (дата обращения: 07.05.2019).
34. Среднегодовой курс Узбекского сумм в 2016 году [Электронный ресурс] / ratestats.com, – URL: <https://ratestats.com/uzbekistani-som/2016/#nav-chart>, (дата обращения: 16.04.2019).
35. Среднегодовой курс Узбекского сумм в 2017 году [Электронный ресурс] / ratestats.com, – URL: <https://ratestats.com/uzbekistani-som/2017/#nav-chart>, (дата обращения: 16.04.2019).
36. Среднегодовой курс Узбекского сумм в 2018 году [Электронный ресурс] / ratestats.com, – URL: <https://ratestats.com/uzbekistani-som/2018/#nav-chart>, (дата обращения: 16.04.2019).
37. Анализ ликвидности баланса: как провести [Электронный ресурс] / Финансовый директор, – URL: <https://fd.ru/articles/158948-analiz-likvidnosti-balansa-predpriyatiya-17-m11>, (дата обращения: 16.04.2019).
38. Коэффициент текущей ликвидности [Электронный ресурс] / Финансовый анализ, – URL: <https://1fin.ru/?id=311&t=3>, (дата обращения: 16.04.2019).
39. Коэффициент быстрой ликвидности [Электронный ресурс] / Финансовый анализ, – URL: <http://1fin.ru/?id=311&t=1>, (дата обращения: 16.04.2019).
40. Коэффициент абсолютной ликвидности [Электронный ресурс] / Финансовый анализ, – URL: <http://1fin.ru/?id=311&t=7>, (дата обращения: 16.04.2019).
41. Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности [Электронный ресурс] / Финансовый анализ, – URL: <http://1fin.ru/?id=311&t=48>, (дата обращения: 16.04.2019).

42. Коэффициент оборачиваемости собственного капитала [Электронный ресурс] / Финалон, – URL: <https://www.finalon.com/ru/slovar-ekonomicheskikh-pokazatelej/296-oborachivaemost-sobstvennogo-kapitala>, (дата обращения: 16.04.2019).

43. Коэффициент оборачиваемости активов [Электронный ресурс] / Финансовый анализ, – URL: <http://1fin.ru/?id=311&t=9>, (дата обращения: 16.04.2019).

44. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств [Электронный ресурс] / Финансовый анализ, – URL: <http://1fin.ru/?id=311&t=18.3>, (дата обращения: 16.04.2019).

45. Фондоотдача [Электронный ресурс] / Финансовый анализ, – URL: <http://1fin.ru/?id=311&t=25>, (дата обращения: 16.04.2019).

46. Инфляция в потребительском секторе республики Узбекистан за январь–декабрь 2017 года [Электронный ресурс] / Государственного комитета республики Узбекистан по статистике, – URL: <https://stat.uz/ru/press-tsentr/novosti-komiteta/3193-inflyatsiya-v-potrebitelskom-sektore-respubliki-uzbekistan-za-yanvar-dekabr-2017-goda>, (дата обращения: 08.05.2019).

47. Инфляция в потребительском секторе республики Узбекистан за январь–декабрь 2018 года [Электронный ресурс] / Государственного комитета республики Узбекистан по статистике, – URL: <https://stat.uz/ru/press-tsentr/novosti-komiteta/4789-inflyatsiya-v-potrebitelskom-sektore-respubliki-uzbekistan-za-yanvar-dekabr-2018-goda>, (дата обращения: 08.05.2019).

48. Основные показатели и формула для расчета производительности труда [Электронный ресурс] / ДелатьДело. – URL: <https://delatdelo.com/spravochnik/osnovy-biznesa/proizvoditelnost/truda-formula-rascheta.html> (дата обращения: 08.04.2019).

49. Показатели состава и движения кадров [Электронный ресурс] / engineeringssystem.ru, – URL: <http://engineeringssystem.ru/ekonomika->

proizvodstva-na-predpriyatiyah-lesnogo-hozyaystva-i-lesnoy-promishlennosti/pokazateli-sostava-i-dvizheniya-kadrov.php, (дата обращения: 08.05.2019).

50. Соломатин А. Н. Экономика, анализ и планирование предприятия торговли: Учебник для ВУЗов / А. Н. Соломатин, – СПб.: Питер, – 2016. – 560 с.

51. Марцин В. С. Экономика торговли. Учебник / В. С. Марцин, – М.:Инфра-М, – 2017. – 415 с.

52. Корпоративная социальная ответственность в Узбекистане: препятствия и возможности [Электронный ресурс]. / BUYUK KELAJAK, – URL: <https://uzexpertsovet.com/korporativnaja-socialnaja-otvetstvennost-v-uzbekistane-prepjatstvija-i-vozmozhnosti/>, (дата обращения: 16.05.2019).

53. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135–ФЗ (ред. от 05.02.2018 № 15–ФЗ) «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» [Электронный ресурс]. / Сайт справочно–информационной системы «Консультант», – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/, (дата обращения: 30.04.2019).

54. Беляева И. Ю., Эскиндаров М. А. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / И. Ю. Беляева, М. А. Эскиндаров. – М.: КноРус, 2018. – 215 с.

55. Как работать со стейкхолдерами? [Электронный ресурс]. / powerbranding, – URL: <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/stakeholders/>, (дата обращения: 16.05.2019).

56. Черепанова М. В. Методические указания к М00 выполнению раздела «Социальная ответственность» выпускной квалификационной работы для студентов направления 38.03.02 «Менеджмент» и 38.03.01 «Экономика» / Н.В. Черепанова. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2015. – 21 с.

57. Способы взаимодействия со стейкхолдерами: решения которые дают результат [Электронный ресурс] / sustainable bussines. – URL:

<http://csrjournal.com/12812-sposoby-vzaimodejstviya-so-stejkholderami-resheniya-kotorye-dayut-rezultat.html>, (дата обращения: 14.05.2019).

58. Иванов Г.Г., Майорова Е.А. Корпоративная социальная ответственность в торговом бизнесе // Российское предпринимательство. – 2015. – Том 16. – № 20. – С. 3569–3582.

Приложение А

Показатели, применяемые для оценки экономической и социальной эффективности заработной платы

Таблица А.1 – Показатели, применяемые для оценки экономической и социальной эффективности заработной платы [7, с. 149 – 151]

Наименование	Формула расчета	Пределы значений	Краткая характеристика
Оценка экономической эффективности			
Показатель экономической эффективности	$\text{ЭЭ}i = (I_{\text{зп.р.}i}) / (I_{\text{пт.}i}),$ где, ЭЭi – показатель экономической эффективности заработной платы i-го предприятия; $I_{\text{зп.р.}i}$ – индекс средней реальной заработной платы i-го предприятия; $I_{\text{пт.}i}$ – индекс средней производительности труда, измеренной в денежных единицах в сопоставимых ценах или в натуральных единицах измерения i-го предприятия. Индекс реальной заработной платы рассчитывается по формуле: $I_{\text{зп.р.}i} = (З_{\text{Потч.}i}) / (З_{\text{Пб.}i} * I_{\text{ц}}),$ где, $З_{\text{Потч.}i}$ – средняя номинальная заработная плата за отчетный период i-го предприятия, руб.; $З_{\text{Пб.}i}$ – средняя номинальная заработная плата за предыдущий период i-го предприятия, руб.; $I_{\text{ц}}$ – индекс потребительских цен (темпы роста стоимости потребительской корзины за отчетный период). Индекс производительности труда рассчитывается следующим образом: $I_{\text{пт.}i} = (П_{\text{Тотч.}i}) / (П_{\text{Тб.}i} * I_{\text{ц.пр.}}),$ где, $П_{\text{Тотч.}i}$ – производительность труда отчетного периода, измеренная в ценах текущего периода i-го предприятия, руб./чел.; $П_{\text{Тб.}i}$ – производительность труда за предыдущий период i-го предприятия, руб./чел.; $I_{\text{ц.пр.}}$ – индекс цен на продукцию предприятия.	ЭЭ = 1, то это значит, что при росте производительности труда, а соответственно физического объема продукции при сохранении численности работающих на один процент, реальная заработная плата также возрастает на один процент. ЭЭ > 1 соответствует ситуации, когда заработная плата растет более быстрыми темпами, чем производительность труда, что приводит к разбалансировке денежной и товарной масс и стимулирует инфляцию. ЭЭ < 1 характеризует ситуацию, когда заработная плата растет вслед за ростом производительности труда, но более медленными темпами.	Отражает изменение заработной платы при изменении производительности труда. Другими словами, показатель экономической эффективности заработной платы является мультипликатором, характеризующим, на сколько процентов меняется заработная плата при изменении производительности труда на 1%.

Продолжение таблицы А.1

Наименование	Формула расчета	Пределы значений	Краткая характеристика
Критерий экономической эффективности	$КЭ = Уж \pm \Delta Уж / Уж,$ где, КЭ – оптимальный коэффициент соотношения роста производительности и оплаты труда; Уж – удельный вес живого труда (в стоимостном выражении) в себестоимости продукции, %, $\Delta Уж$ – снижение (рост) удельного веса живого труда в себестоимости продукции, %.	При росте производительности труда более быстрыми темпами, чем темп роста заработной платы, происходит рост бизнеса за счет накопления прибыли. Темпы роста производительности труда и темпы роста заработной платы работников совпадают. В этом случае нет темпов наращивания инвестиций, и прибыль, которую имеет предприниматель, будет недостаточна для сохранения его позиций на рынке. Темпы роста производительности труда ниже темпов роста заработной платы. Такая ситуация, при прочих равных условиях, приводит к убыточной деятельности и разорению бизнеса.	В качестве которого выступает коэффициент изменения заработной платы при росте производительности труда на 1%, который обосновывается социально–экономическими процессами в стране, регионе. На это соотношение оказывают влияние региональные и отраслевые особенности воспроизводства рабочей силы.
Коэффициент экономической эффективности	$К_{эк.эф. i} = ЭЭ i / КЭ,$ Ки– коэффициент экономической эффективности заработной платы i–го предприятия; ЭЭ i – показатель экономической эффективности заработной платы i–го предприятия; КЭ – критерий экономической эффективности заработной платы.	$К_{эк.эф.} = 1$ фактический показатель экономической эффективности объекта анализа совпадает с критерием экономической эффективности. $К_{эк.эф.} > 1$, то соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда превышает критерий экономической эффективности, в этом случае необходимо пересмотреть механизм начисления заработной платы, провести корректировку и регулирование соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда. Если $К_{эк.эф.} < 1$, это соответствует ситуации, когда фактическое значение соотношения темпов роста заработной платы и производительности	Характеризует, как показатель фактической экономической эффективности заработной платы объекта анализа соотносится с критериальным значением этого показателя.

Продолжение таблицы А.1

Наименование	Формула расчета	Пределы значений	Краткая характеристика
		труда ниже критерия экономической эффективности.	
Оценка социальной эффективности			
Показатель социальной эффективности	$CЭi = ЗПотч.п.i / CЗП * 0,6,$ где, CЭi – показатель социальной эффективности заработной платы i-го предприятия; З П о т ч . п . i – номинальная средняя заработная плата за отчетный период на i-м предприятии, руб.; CЗП × 0, 6 – уровень минимальной заработной платы, рекомендуемый МОТ,руб., где CЗП – средняя заработная плата в стране.	CЭ = 1, то уровень средней заработной платы обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы, т.е. ее размера будет достаточно только для простого возобновления способности к труду. CЭ < 1, то уровень средней заработной платы не обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы. CЭ > 1, то уровень средней заработной платы обеспечивает не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы, т.е. у работника имеется возможность для развития (повышения образования, информационного и культурного уровня, квалификации) и для содержания нетрудоспособных членов семьи – детей, родителей–пенсионеров и т.п.	Количественно выражает степень удовлетворения заработной платой потребностей работника в соответствии с минимумом, обеспечивающим простое воспроизводство рабочей силы.
Критерий социальной эффективности	Соотношение минимальной заработной платы и средней заработной платы в соответствии с рекомендациями МОТ (не менее 60%).	Пороговое значение соотношения средней и минимальной заработной платы равно 1. Критерий социальной эффективности заработной платы, равный 1, характеризует минимальный уровень социальной эффективности и соответствует ситуации, когда средняя заработная плата объекта исследования равна минимальной заработной плате, в этом случае уровень средней заработной платы обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы.	В качестве критерия социальной эффективности заработной платы выступает пороговое значение соотношения средней и минимальной заработной платы, равное 1. Критерий социальной эффективности заработной платы, равный 1, характеризует минимальный уровень социальной эффективности и соответствует ситуации, когда средняя заработная плата объекта исследования равна минимальной заработной плате; в этом случае уровень средней заработной платы обеспечивает только простое воспроизводство рабочей силы.

Продолжение таблицы А.1

Наименование	Формула расчета	Пределы значений	Краткая характеристика
Коэффициент социальной эффективности	$K_{соц.эф. i} = CЭi / KC,$ где, $K_{соц.эф. i}$ – коэффициент социальной эффективности заработной платы i-го предприятия; $CЭi$ – показатель социальной эффективности заработной платы i-го предприятия; KC – критерий социальной эффективности заработной платы.	$K_{соц.эф.} = 1$ фактический показатель социальной эффективности объекта анализа будет совпадать с критерием социальной эффективности. $K_{соц.эф.} > 1$, то установленный уровень средней заработной платы объекта исследования удовлетворителен и заработная плата выполняет свою главную производственную функцию. $K_{соц.эф.} < 1$, то установленный уровень средней заработной платы объекта исследования не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы, т.е. имеет место низкая степень удовлетворения потребностей работника.	Характеризует, во сколько раз показатель социальной эффективности заработной платы больше его критериального значения. В силу того, что критерий социальной эффективности заработной платы обосновывается равным 1, коэффициент социальной эффективности по своему числовому значению будет совпадать с показателем социальной эффективности.

Приложение Б

Бухгалтерский баланс ЧП «Universal trade smart business» за 2016 – 2018 годы

Приложение № 1
к Приказу Министерства финансов
Российской Федерации
от 02.07.2010 № 66н
(в ред. Приказов Минфина России
от 05.10.2011 № 124н,
от 06.04.2015 № 57н,
от 06.03.2018 № 41н)

Бухгалтерский баланс на 31 декабря 20 18 г.

Организация ЧП «UNIVERSAL TRADE SMART BUSINESS» Форма по ОКУД _____
Идентификационный номер налогоплательщика _____ Дата (число, месяц, год) _____
Вид экономической деятельности Оптова и розничная торговля продуктами питания по ОКПО _____
Организационно-правовая форма/форма собственности Частное предприятие по ОКФС _____
Единица измерения: тыс. руб. по ОКЕИ _____
Местонахождение (адрес) 100054, Узбекистан, Ташкентская область, г. Алмалык, ул. Иванова, дом 13.

Коды		
0710001		
31	12	2018
205001550		
43220, 43225		
110	114	
384		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	На 31 декабря 20 18 г. ³	На 31 декабря 20 17 г. ⁴	На 31 декабря 20 16 г. ⁵
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
1110	Нематериальные активы	0	0	0
1120	Результаты исследований и разработок	0	0	0
1130	Нематериальные поисковые активы	0	0	0
1140	Материальные поисковые активы	0	0	0
1150	Основные средства	18 583	20 275	22 140
1160	Доходные вложения в материальные ценности	0	0	0
1170	Финансовые вложения	0	0	0
1180	Отложенные налоговые активы	0	0	0
1190	Прочие внеоборотные активы	0	0	0
1100	Итого по разделу I	18 583	20 275	22 140
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
1210	Запасы	112 113	128 182	70 924
1220	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	0	0	0
1230	Дебиторская задолженность	254 956	120 219	120 723
1240	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	3 000	39 000	0
1250	Денежные средства и денежные эквиваленты	1 237	1 660	695
1260	Прочие оборотные активы	5	37	0
1200	Итого по разделу II	371 311	289 098	192 342
1600	БАЛАНС	389 894	309 373	214 482

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	На 31 декабря 20 18 г. ³	На 31 декабря 20 17 г. ⁴	На 31 декабря 20 16 г. ⁵
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ ⁶			
1310	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10	10
1320	Собственные акции, выкупленные у акционеров	(0) ⁷	(0)	(0)
1340	Переоценка внеоборотных активов	0	0	0
1350	Добавочный капитал (без переоценки)	0	0	0
1360	Резервный капитал	0	0	0
1370	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	17 691	16 530	14 699
1300	Итого по разделу III	17 701	16 540	14 709
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
1410	Заемные средства	0	0	0
1420	Отложенные налоговые обязательства	0	0	0
1430	Оценочные обязательства	0	0	0
1450	Прочие обязательства	0	0	0
1400	Итого по разделу IV	0	0	0
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
1510	Заемные средства	0	0	0
1520	Кредиторская задолженность	371 486	292 246	199 773
1530	Доходы будущих периодов	0	0	0
1540	Оценочные обязательства	0	0	0
1550	Прочие обязательства	707	587	0
1500	Итого по разделу V	372 193	292 833	199 773
1700	БАЛАНС	389 894	309 373	214 482

Руководитель _____ Шотурсунов Ш. А.
(подпись) (расшифровка подписи)

" 15 " февраля 20 18 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетная дата отчетного периода.
4. Указывается предыдущий год.
5. Указывается год, предшествующий предыдущему.
6. Некоммерческая организация именуется указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).
7. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Приложение В

Отчет о финансовых результатах ЧП «Universal trade smart business» за 2016–2018 годы

(в ред. Приказов Минфина России
от 06.04.2015 № 57н,
от 06.03.2018 № 41н)

Отчет о финансовых результатах

за _____ год _____ 20 16 г.

Организация ЧП «UNIVERSAL TRADE SMART BUSINESS» по ОКПО
Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____
Вид экономической деятельности Оптовая и розничная торговля продуктами питания по ОКВЭД
Организационно-правовая форма/форма собственности _____
Частное предприятие по ОКОПФ/ОКФС
Единица измерения: тыс. руб. по ОКЕИ

Коды		
0710002		
31	12	2016
205001550		
43220, 43225		
110	114	
384		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	январь- за декабрь 20 16 г. ³	январь- за декабрь 20 15 г. ⁴
	Выручка ⁵	2110	403 562	501 283
	Себестоимость продаж	2120	(353 698)	(469 947)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	49 864	31 336
	Коммерческие расходы	2210	(51 596)	(35 028)
	Управленческие расходы	2220	(0)	(0)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	-1 732	-3 692
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	0	1 085
	Проценты к уплате	2330	(0)	(939)
	Прочие доходы	2340	5 384	6 090
	Прочие расходы	2350	(1 481)	(332)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	2 171	2 212
	Текущий налог на прибыль	2410	(434)	(442)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	0	0
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	0	0
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	0	0
	Прочее	2460	0	0
	Чистая прибыль (убыток)	2400	1 737	1 770

Отчет о финансовых результатах

за _____ год 20 18 г.

Организация ЧП «UNIVERSAL TRADE SMART BUSINESS» по ОКПО
Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН
Вид экономической деятельности _____ по
ОКВЭД
Организационно-правовая форма/форма собственности _____
Частное предприятие по ОКОПФ/ОКФС
Единица измерения: тыс. руб. по ОКЕИ

Коды		
0710002		
31	12	2018
205001550		
43220, 43225		
110	114	
384		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	январь- За декабрь 20 18 г. ³	январь- За декабрь 20 17 г. ⁴
	Выручка ⁵	2110	270 858	390 760
	Себестоимость продаж	2120	(255 902)	(354 323)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	14 956	36 437
	Коммерческие расходы	2210	(22 181)	(36 701)
	Управленческие расходы	2220	(0)	(0)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	-7 225	-264
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	1 003	842
	Проценты к уплате	2330	(0)	(434)
	Прочие доходы	2340	8 185	2 871
	Прочие расходы	2350	(499)	(0)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	1 464	3 015
	Текущий налог на прибыль	2410	(303)	(603)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	0	0
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	0	0
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	0	0
	Прочее	2460	0	0
	Чистая прибыль (убыток)	2400	1 161	2 412

Приложение Г

Пример начисления заработной платы бухгалтера ЧП «Universal trade smart business» за сентябрь 2018 года

Расчетный листок за сентябрь 2018 г.					
Организация: ЧП «UNIVERSAL TRADE SMART BUSINESS»				Подразделение:	администрация
Ф.И.О. Уралов Акмал Муртазакулович Таб. номер 236				Должность:	бухгалтер
К выплате:					
Вид	Период	Дней/часов	Сумма, руб.	Вид	Сумма, руб.
1. Начислено				2. Удержано	
Оклад	сентябрь 2018 г.	21 дн.	110000,00	НДФЛ (по ставке 7,5%)	9689,58
Ежемесячная премия	сентябрь 2018 г.	21 дн.	19181,00		
...					
Всего начислено:			129181,00	Всего удержано:	9689,58
3. Доходы в натуральной форме				4. Выплачено	
				Через кассу (банк):	
				– перечислено в банк (20.09.2018)	59746,00
				– перечислено в банк (05.10.2018)	59745,42
Всего натуральных доходов:			–	Всего выплат:	119491,42
Долг за сотрудником на начало месяца			–	Долг за сотрудником на конец месяца	–

Приложение Д

Цели программы корпоративной социальной ответственности ЧП «Universal trade smart business»

Таблица Д.1 – Миссия и цели программы КСО частного предприятия
«Universal trade smart business»

Миссия предприятия: Быть основным и наиболее эффективным поставщиком качественных продуктов питания на рынке г. Ташкент, г. Алмалык и их областей. Предоставлять покупателям качественные услуги в процессе покупки продуктов питания. Быть профессионалом в каждом регионе, в которых есть торговые точки организации. Предоставлять продукты питания и сопутствующие товары, отвечающие потребностям и задачам наших покупателей Создать имидж мощной региональной компании Всегда соответствовать законодательству и нашим принципам в работе	Цели программы КСО: Залог успеха в бизнесе – это персонал предприятия, поэтому социальная политика организации максимально направлена на обеспечение необходимых условий для эффективной и комфортной работы сотрудников и их безопасности в процессе работы. Задачи КСО: Все сотрудники ЧП «Universal trade smart business», от рабочих до руководителей, каждый на своем рабочем месте, играет ключевую роль в повышении эффективности, в решении поставленных задач и исполнении обязательств перед покупателями. Руководители организации создают и поддерживают высокие стандарты безопасности в процессе торговой деятельности во всех подразделениях и филиалах организации, постоянно совершенствуют систему техники безопасности и охраны труда. Предоставляя достойные современные условия труда своим сотрудникам, соответствуя законодательству и нашим организационным принципам, надеемся закрепить в них такие важные на сегодня аспекты, как стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Руководство уделяет большое внимание состоянию здоровья наших сотрудников. В организации действует система добровольного медицинского страхования, а также существует программа страхования жизни, страхования от несчастных случаев и страхования в случае диагностирования критических заболеваний. Основные принципы социальной поддержки персонала – интересная и достойно оплачиваемая работа,
Стратегия предприятия: Стратегия ЧП «Universal trade smart business» направлена на выполнение миссии организации: быть основным и наиболее эффективным поставщиком качественных продуктов питания на рынке г. Ташкент, г. Алмалык и их областей. Основные элементы стратегии: – постоянный контроль качества реализуемых продуктов питания, достижение высоких результатов в процессе оказания торговых сервисных услуг за счет использования современного оборудования, материалов, технологий и постоянного повышения квалификации сотрудников организации – географическая и клиентская диверсификация бизнеса за счет использования накопленного регионального опыта и усиления торговой инфраструктуры в основных регионах оптово–розничной торговли. – ориентированность на достижения высокого уровня обслуживания покупателя за счет внедрения современных систем мониторинга и управления торговой деятельностью, поддержание культуры торговли на высоком уровне, а также обеспечения должного уровня технической оснащенности оптово–розничной торговли и службы доставки продуктов питания. – повышение эффективности бизнеса за счет оптимального использования материальных и трудовых ресурсов, а также централизованного планирования торговой деятельности – рыночное дифференцирование за счет покупательской ориентированности и предложения комплексного сервиса в процессе оптово–розничной торговли – повышение социальной ответственности организации за счет реализации программ, направленных на усиление поддержки и	

Продолжение таблицы Д.1

.мотивации нашего персонала, уменьшение текучести кадров и улучшения микроклимата внутри трудового коллектива. – достижение долгосрочных партнерских отношений с поставщиками и покупателями, за счет высокого уровня торговой культуры, надежности и профессионализма коллектива организации.	обучение и развитие, охрана здоровья и безопасные условия труда – позволяют организации получить конкурентные преимущества при решении задач повышения эффективности торговой деятельности и улучшения репутации на рынке продуктов питания города и области.
--	--