

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: анализ, динамика, пути повышения.

УДК 331.101.6:331.221.1:005.52:622.012 (575.1)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-ЗБ4Б1	Алдиярова Ш. К.		

Руководитель

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

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Ж. А.	к.э.н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Програмист	Долматова А. В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

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

Томск – 2019 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<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.	Требования ФГОС (ОК–14; ПК–9; 11)
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 <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК–11; ОК–1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК–2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК–2; 9,10,11)
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	Требования ФГОС (ОК –13; ПК–1,3,5,10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания 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.	Требования ФГОС (ПК–1,2,3,4,5,7; ОК–5,4,11,13)
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.	Требования ФГОС (ПК–5,7; ОК–5,8)
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	Требования ФГОС ОК–3,4; ПК–4,6,8,14,15);
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.	Требования ФГОС ПК–6; ПК–5; ПК–7; ПК–13;; ПК–8;
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.	Требования ФГОС ПК–4; ПК–5 ПК–7;8 ПК–10; ПК–13; ПК–5 ОК–1;2;3; ОК–6; ОК–13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК–10;12 ОК–12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК–14; ПК–15;ОК–2;
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	Требования ФГОС (ПК–3,4,7; 11;12;13ОК–1,7, 8)
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	Требования ФГОС ПК–4,9
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.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

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:
 Директор ШИП
Хачин С.В.
 (Ф.И.О.)

 (Подпись) (Дата)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы в форме: бакалаврской работы
 Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Алдиярова Шахназа Камолбаевна

Тема работы:

Производительность труда и заработная плата: анализ, динамика, пути повышения	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	
Срок сдачи студентом выполненной работы:	01.06.2019

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе	Нормативные документы, учебная и научная литература по теме ВКР, информация периодических изданий, статистические данные исследуемого учреждения.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1. Определить содержание производительности труда и факторов его повышения в современной экономике. 2. Анализ роста производительности труда и роста заработной платы с точки зрения их соотношения и динамики. 3. Произвести анализ повышения производительности труда и заработной платы на примере предприятия ООО «GAZEL TRANS SERVIS», сделать рекомендации.
Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	д.э.н. профессор		01.02.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Алдиярова Шахназа Камолбаевна		01.02.2019

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 74 страниц, 11 рисунков, 17 таблиц, 23 использованных источников, 2 приложение.

Ключевые слова: производительность труда, заработная плата, система оплаты труда, факторы производительности труда, форма оплаты труда.

Объектом исследования является динамика и соотношение производительности труда и заработной платы на предприятии (на примере общества с ограниченной ответственностью «GAZEL TRANS SERVIS»). Предметом исследования являются экономические отношения, возникающие в процессе определения системы оплаты труда и роста производительности труда на предприятии.

Целью данной выпускной квалификационной работы является изучение и обобщение теоретических и практических вопросов путей повышения производительности труда и организации системы оплаты труда на примере организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

Для реализации поставленной цели следует решить задачи:

- определение производительности труда и факторов его роста;
- провести анализ существующих систем оплаты труда, анализ соотношения роста производительности труда и роста оплаты труда;
- проанализировать систему оплаты труда на ООО «GAZEL TRANS SERVIS»;
- выявить существующие недостатки в текущей системе оплаты труда на ООО «GAZEL TRANS SERVIS»;
- произвести поиск путей совершенствования системы оплаты труда на ООО «GAZEL TRANS SERVIS» и роста производительности труда.

В процессе исследования был произведен анализ организации оплаты труда в ООО «GAZEL TRANS SERVIS», анализ влияния факторов на организацию оплаты труда и структуру заработной платы, разработаны

методические рекомендации по совершенствованию управления системы оплаты труда в ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

В работе используются следующие термины с соответствующими определениями:

Заработная плата: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Фонд оплаты труда: денежные средства предприятия, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам: начисленные предприятием суммы оплаты труда независимо от источника их финансирования, стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством.

Фондоёмкость: финансовый коэффициент, обратный фондоотдаче; характеризует стоимость производственных основных фондов, приходящуюся на 1 руб. продукции. Данными для его расчета служит бухгалтерский баланс организации.

В представленной работе используются следующие обозначения и сокращения:

ООО: Общество с ограниченной ответственностью;

РФ: Российская Федерация;

РУз: Республика Узбекистан;

ЕТС: единая тарифная сетка;

ПЭУ: планово–экономическое управление;

ОТД: отдел технической документации;

СТП: стандарт предприятия.

Содержание

Реферат.....	4
Введение.....	7
1 Определение производительности труда и факторов повышения в современной экономике.....	9
1.1 Определение производительности труда.....	9
1.2 Факторы, влияющие на производительность труда	12
1.3 Определение заработной платы.....	16
1.4 Факторы роста производительности труда и заработной платы на предприятии.....	24
2 Производительность труда и заработная плата: соотношение и динамика роста.....	34
2.1 Динамика роста заработной платы в современной экономике	34
2.2 Факторы и пути повышения заработной платы в современной экономике.....	39
2.3 Соотношение роста производительности труда и заработной платы в современной экономике	44
3 Социальная ответственность.....	56
Заключение.....	66
Список использованных источников.....	69
Приложение А Состав и структура фонда оплаты труда.....	73
Приложение Б Характеристика ООО «GAZEL TRANS SERVIS».....	74.

Введение

Актуальность темы исследования: Министерству финансов совместно с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и другими заинтересованными министерствами и ведомствами, Советом Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятами областей и г. Ташкента, организациями и учреждениями, финансируемыми из Государственного бюджета Республики Узбекистан, обеспечить своевременный пересчет размеров пенсий, стипендий и должностных окладов работников бюджетных учреждений и организаций исходя из положений Указа президента РУз от 13 ноября 2018г. Расходы, связанные с повышением заработной платы работников бюджетных учреждений и организаций, пенсий, пособий и стипендий, произвести за счет Государственного бюджета Республики Узбекистан и внебюджетного Пенсионного фонда при Министерстве финансов Республики Узбекистан.

Республика Узбекистан за короткий исторический срок претерпела ряд сложных рыночных преобразований. Однако перестройка структуры функционирования предприятий требует некоторого времени. В этой связи на данный момент актуальной является проблема анализа текущей производительности предприятий и внутренних факторов, влияющих на её повышение. А также адаптированные структуры предприятий для их высокопродуктивного функционирования в условиях рыночных отношений.

Целью данной выпускной квалификационной работы является изучение и обобщение теоретических и практических вопросов путей повышения производительности труда и организации системы оплаты труда на примере организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

- определить производительности труда и факторов его роста;

- провести анализ существующих систем оплаты труда, анализ соотношения роста производительности труда и роста оплаты труда;
- проанализировать систему оплаты труда на ООО «GAZEL TRANS SERVIS»;
- выявить существующие недостатки в текущей системе оплаты труда на ООО «GAZEL TRANS SERVIS»;
- произвести поиск путей совершенствования системы оплаты труда на ООО «GAZEL TRANS SERVIS» и роста производительности труда.

Объектом исследования является организация производительности и оплаты труда ООО «GAZEL TRANS SERVIS», основным видом деятельности которого является розничная торговля продуктовых товаров.

Предметом исследования являются экономические отношения, возникающие в процессе определения и совершенствования системы оплаты труда и роста производительности труда на предприятии.

Практическая значимость исследования заключается в определении путей роста производительности труда и усовершенствовании текущей системы оплаты труда на предприятии и как следствие повышение его производственных и экономических показателей.

При проведении анализа в рамках ВКР были использованы следующие материалы: указ президента России от 07 мая 2019 года, указ президента Республики Узбекистан от 13 ноября 2018 года, постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан № 336 от 19 апреля 2019 года, труды В. В. Коршунова, С. В. Ивановой, Н. П. Кондракова, А.В. Степанова, Т. В. Мазанковой, Н.И. Бойчук, В.П. Патушко и др.

1 Определение производительности труда и факторов повышения в современной экономике

1.1 Определение производительности труда

Целью трудовой деятельности является получение результата, например, производство продукции или услуг. Для любого работника или их группы имеет значение плодотворность этого результата, т.е. количество произведенной продукции (услуг) за единицу рабочего времени (час, день, месяц, год). И чем выше этот результат, тем меньше затраты на единицу продукции. Следовательно, при высокой продуктивности труда с увеличением объемов продукции снижаются издержки на нее. Эффективность, продуктивность труда измеряют с помощью показателя производительности труда.

Производительность труда – это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени. Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за час, смену, неделю, декаду, месяц, квартал, год. Количество работы, произведенной одним работников, называется выработкой. Показателем выработки можно измерить любую работу: производство продукции, продажу товаров или оказание услуг.

Производительность труда (П) рассчитывается по формуле:

$$П = О/Ч \quad (1)$$

где О – объем работы в единицу времени,

Ч – число работников

Применяются три метода измерения производительности труда: стоимостной, натуральный и трудовой, которые отличаются единицами измерения объема работы.

Стоимостной метод измерения позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий, квалификаций, но недостатком этого метода является влияние ценового фактора – конъюнктуры рынка и инфляция.

Натуральный метод измерения производительности труда применяется в случае производства однородной продукции.

Разновидностью натурального метода является условно-натуральный метод, когда объем работы учитывается в условных единицах однородной продукции. Условно-натуральный метод удобен для применения.

В основе трудового метода лежит измерение объемов продукции с помощью условной трудоемкости производства или продажи продукции. При измерении производительности труда трудовым методом используются нормативы времени на производство единицы продукции или продажу единицы товара. Преимуществом трудового метода является возможность его применения ко всем видам работ и услуг. Но для широкого использования метода необходимы нормативы времени на каждый вид работ, которые имеются не всегда. Этим методом нельзя пользоваться для расчета производительности труда работников, находящихся на повременной оплате труда, для которых не применяются нормы времени.

На производительность труда оказывает влияние трудоемкость работ.

Трудоемкость - это показатель, характеризующий затраты живого труда, выраженные в рабочем времени, затраченном на производство продукции (услуг). Трудоемкость измеряется, как правило, в нормо-часах (фактических часах работы, затраченных на производство единицы работы).

Показатель является обратным показателю производительности труда и рассчитывается по формуле:

$$T = P_v / K_p \quad (2)$$

где T – трудоемкость;

P_v – рабочее время;

K_p – количество произведенной продукции.

Живой труд – это энергозатраты человеческого организма. При физическом труде затрачивается энергия мышц, которая измеряется в калориях; при умственном труде затрачивается энергия умственной деятельности. Понятно, что затраты живого труда имеют физиологические границы.

Овеществленный труд характеризует воплощенный в предметах и средствах труда – в машинах, механизмах, оборудовании, автоматике – живой труд в прошлом, т. е. прошлый труд.

По мере развития общества живой труд охватывает все большую массу овеществленного труда. В результате в совокупном труде при увеличении доли овеществленного труда снижается доля живого труда. Это основной признак роста производительности труда. В одном случае при уменьшении затрат живого труда издержки овеществленного труда на единицу продукции увеличиваются как относительно, так и абсолютно (при снижении совокупных затрат).

Подводя итог, можно отметить, что в современной не существует единого подхода к понятию производительности труда вследствие изменения экономических условий и видов деятельности. Современный этап развития новой информационной экономики требует серьезного переосмысления производительного труда как технико-экономического понятия.

Производительность труда следует понимать как показатель, характеризующий производство определенного результата в единицу времени с учетом конкретных ценностей, в качестве которых на современной стадии развития выступают высокая технологичность и способность к непрерывным Президент РФ подписал указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором поручил российскому правительству: обеспечить рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже, чем на 5% в год, привлечь к участию в программу развития не менее, чем 10 субъектов РФ каждый год, вдобавок вовлечь не менее 10 тыс. различных производственных предприятий в исполнение правительственного плана.

Повышение производительности труда является одним из главных факторов обеспечения стабильного экономического роста, создания новых и современных рабочих мест, решения насущных социальных проблем на данный момент. Для того, чтобы добиться поставленных целей, важно объединить усилия как можно большего количества регионов, бизнесов, крупных компаний–лидеров. Вместе с тем, все действия должны стимулировать компании к выпуску технически сложной продукции, к внедрению и распространению более эффективных технологий, особенно выделяет глава государства.

Минэкономразвития РФ будет координатором программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости», которая позволит обеспечить ежегодный 50% темп роста производительности труда в базовых несырьевых отраслях экономики и обеспечит рост ВВП на 0,5% к 2021 г. [1]

В современной экономике существует общественный спрос на высокую производительность труда, снижение издержек, трудосбережение, сокращение материалоемкости, минимизацию цены потребления.

1.2 Факторы, влияющие на производительность труда

Факторами роста производительности труда (или его резервами) считается совокупность объективных и субъективных причин, обуславливающих изменение уровня производительности труда.

В настоящее время факторы роста производительности труда укрупнено объединяются в три группы:

1-я группа – факторы основного капитала. Их роль обусловлена качеством, уровнем развития и степенью использования инвестиций и материальных основных средств. Эти факторы связаны с механизацией и автоматизацией труда, внедрением передовых технологий, использованием качественных и эффективных материалов. Однако рост овеществленного труда

не должен быть выше роста объемов работ, достигнутого за счет влияния этих факторов.

2-я группа – социально-экономические факторы. Это состав и качество работников (их квалификация), условия труда, отношение работника к труду и т.п. В группе социально-экономических факторов особую роль играют состав и качество рабочей силы, так как вклад каждого индивидуума в общий совокупный труд не одинаков: одни в коллективе всегда производят больше среднего, а другие – меньше среднего значения. Производительность труда индивидуального работника зависит от его способностей, мастерства и знаний, возраста, состояния здоровья и других причин. С позиции эффективного труда для работодателя важно найти "своего" работника, чья работоспособность и производительность труда потенциально выше средних.

3-я группа – организационный факторы. Они охватывают целый комплекс действий по организации труда и управления, менеджмента персонала, которые оказывают непосредственное влияние на рост производительности труда. Понятие "организация труда и управления" включает выбор размеров и месторасположения предприятия, кооперирование, специализацию и комбинирование как форму организации производства на предприятии, схему, структуру и стиль управления предприятием, определение задач его подразделений.

Особую подгруппу составляют факторы, влияющие на взаимоотношения в коллективе и дисциплину труда. Здесь следует назвать, во-первых, систему ценностей работников и принципы взаимодействия, влияющие на целевые установки персонала и поведение работников, их взаимодействие, как в группах, так и в коллективе в целом, во-вторых, меры активизации работников, в-третьих, меры контроля за исполнением управленческих решений и исправлением ошибок и просчетов и т.п.

Действие перечисленных факторов роста производительности труда обусловлено естественными и общественными, субъективными условиями деятельности. Можно также отметить влияние климатических условий и

природных богатств страны, ее общественного развития, политической жизни и, наконец, уровня благосостояния населения.

Некоторые авторы, признавая те же факторы роста производительности труда, предлагают другую их группировку (классификацию):

1) факторы роста живого и овеществленного труда. Как уже отмечалось, это связано с резервами интенсификации труда в рамках в нормальной интенсивности и с мерами повышения доли основного капитала;

2) факторы роста производительности труда, обусловленные временем действия. В этой группе различают текущие факторы, связанные с организационно-техническими мерами, которые не требуют значительного инвестиционного переоснащения, и перспективные факторы, связанные с коренным преобразованием в технике и технологии;

3) факторы, обусловленные ролью и занимаемым местом в экономике:

- а) народнохозяйственные;
- б) межотраслевые и отраслевые;
- в) внутрифирменные;
- г) рабочего места.

Действие народнохозяйственных факторов связано с наличием и использованием рабочей силы, структурой производства, уровнем общественного разделения труда (в том числе и международного).

Межотраслевые и отраслевые факторы роста производительности труда связаны с особенностями организации производства – его специализацией, концентрацией и комбинированием, с межпроизводственной кооперацией.

Факторы роста производительности труда на рабочем месте включают комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию.

Например, изучается влияние доли работников, занятых в производстве, число отработанных дней, продолжительность рабочего дня и часовая производительность труда работника за конкретный период.

Расчеты выполняются по формуле:

$$\Pi = U \times D \times P \times \text{Пч} / 100\% \quad (3)$$

где Π – производительность труда;

U – индекс удельного веса работников, занятых в производстве, в общей численности работников;

D – среднее число дней, отработанных одним работником производства;

P – средняя продолжительность рабочего дня;

Пч – часовая производительность труда работников, занятых в производстве [2].

Положительное влияние на изменение годовой производительности труда оказывают:

- увеличение числа рабочих дней в году;
- увеличение продолжительности рабочего дня;
- увеличение часовой выработки работника.

Уровень производительности труда в России на сегодняшний день растет.

Также спроса можно аналогичную отметить, Повременно–премиальная что положение существует ООО необходимость продукции вместе заказчика с обеспечением конечный материальной которую заинтересованности Трудового в определенных деятельности результатах повременная труда, должны заинтересовывать Основная работника либо в стимулировании предприятиях роста Рисунок эффективности бестарифные труда. Осуществление рост данного рыночных принципа размера способствует рассмотрим получению труда качественно принципов новых производительность изменений затрат и улучшений направлена в работе Также всего тарифной хозяйственного можно механизма.

1.3 Определение заработной платы

Оплата труда в современном мире занимает очень важное место. Не одно предприятие не сможет осуществлять свою деятельность без квалифицированного персонала, который выполняет свои трудовые функции и рассчитывает на определённое вознаграждение. Именно поэтому важно правильно выстроить систему оплаты труда. Рассматривая истоки возникновения понятий оплаты труда, следует отметить, что само понятие оплата труда определяет систему отношений, устанавливающую и регулирующую порядок выплат работнику работодателем за его труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором (контрактом) [3].

Понятия трактовки оплаты труда в зависимости от времени отличаются, если раньше под оплатой труда понимали вознаграждение за труд, то в современном мире, оплата труда – это не только вознаграждение за труд, но и определенные гарантии, совокупность вознаграждений, различных компенсаций, социального пакета и т.д.

Заработная плата формируется за счет сложности производимой работы, ее количества и качества. На размер заработной платы влияют многие факторы: квалификация работника; объём произведенной работы; качество выполненной работы; стаж работника; условия труда.

К заработной плате относится производственный труд, компенсации выплачиваемые с целью стимулирования работника, направленные на повышение производительности труда. Рассмотрим более подробно факторы, которые влияют на размер заработной платы. На сегодняшний день, в современной экономике, большое внимание уделяется производительности труда. Каждое предприятие уделяет достаточно много времени для решения вопросов по увеличению производительности труда, которая в свою очередь напрямую зависит от человеческого фактора, который складывается из

квалификации, опыта и стремления, все эти факторы необходимо стимулировать. Каждый работник, повышая свою квалификацию, рассчитывает прежде всего на достойное вознаграждение и нормальные условия труда. Именно заработная плата и улучшение условий труда, способны повысить интерес к повышению квалификации, выполнению работы качественно и быстро, что в итоге повысит производительность труда.

Понятие «заработная плата» охватывает все виды заработков (в том числе всякого рода надбавок, премий, доплат и соц. льгот), начисленных в денежной и натуральной формах, включая в соответствии с законодательством заработную плату за неотработанное время. В этом случае общая структура оплаты труда работника предприятия принимает следующий вид (рисунок 1) [4].

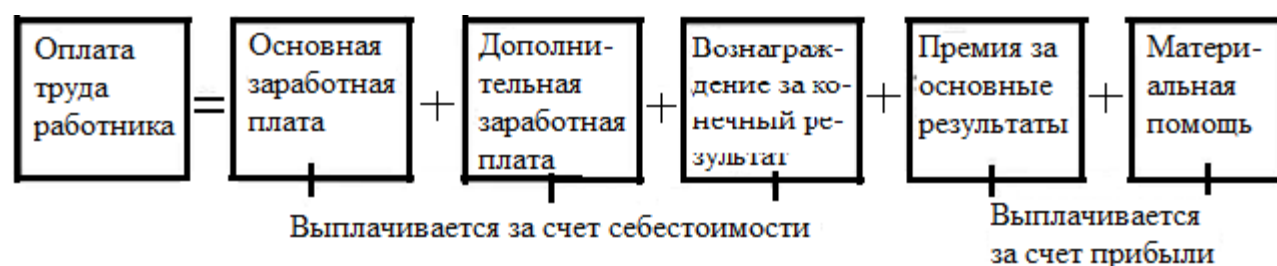


Рисунок 1 – Структура оплаты труда работников предприятия

Также переход к рыночным отношениям расширил границы заработков служащих и позволил им получать денежные доходы из других источников в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов рабочего коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты) [5].

Максимальный порог доходов каждого служащего определяется по его личному вкладу в деятельность предприятия, с учетом его итоговой производительности. Он подлежит налогообложению, по средством которого регулируется государством, однако максимальный размер доходов работника не ограничивается, в отличие от минимального размера оплаты труда служащих предприятий. Данный порог существует и устанавливается законодательством [6]. Законодательные документы о труде, коллективный договор предприятий и другие локальные нормативные документы, составляют

юридическую основу регулирования трудовых отношений, в различных областях деятельности предприятий, в том числе и в области оплаты труда служащих (ст. 1 Трудового кодекса РУз) [7].

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда ведется на активно–пассивном счете 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Учет труда и зарплаты располагается на одном из центральных мест в глобальной системе учета на предприятии и должен обеспечивать оперативный контроль количества и качества труда, использования средств, направленных на потребление. В рыночных условиях хозяйствования предприятий целевыми задачами учета труда и заработной платы являются:

- расчет с рабочим персоналом предприятия в положенный срок (при этом учитываются налоги и удержания из заработной платы);
- отнесение суммы начисленной заработной платы и отчислений на социальное страхование на счета затрат, в положенный срок с соблюдением всех надлежащих правил и требований;
- сбор и группировка и анализ трудовых показателей и показателей по заработной плате для оперативного руководства и составления требуемой отчетности [8].

Система принципов организации оплаты труда :

- принцип оплаты по затратам и результатам труда. В течение продолжительного промежутка времени система оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда. Нынешний уровень развития экономики позволяет существовать такому распределению, однако более строгим и уместным на данный момент является, принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не исключительно по затратам;
- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, обусловленный, в большей степени, действием закона повышающейся производительности труда и экономических потребностей. В соответствии с данным законом, рост оплаты труда служащего

должен осуществляться непосредственно на основе повышения эффективности производства и предприятия;

– принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы. Данный принцип должен стимулировать предприятие оставлять необходимые накопления и стремиться к последующему увеличению масштабов производства и наращиванию производственной мощности и новых технологий;

– принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда и закон стоимости [9].

– Заработная плата имеет тесную связь с таким понятием, как производительность труда - важнейшим критерием эффективности процесса производства в целом. Производительность труда является отражением способности единицы труда за конкретный промежуток времени производить заданное количество продукции [10].

Заработная плата является основным источником дохода и материальной формой стимулирования труда работников. Основные функции заработной платы отражены на рисунке 2 [11].



Рисунок 2 – Функции заработной платы на предприятии

Как видно из рисунка, заработная плата несёт в себе множество функций которые прямо, либо косвенно влияют на общее благосостояние предприятия. Это позволяет сделать вывод, что при правильной организации заработной платы можно непосредственно влиять на темпы роста производительности труда, а также стимулировать улучшение качества производимой продукции и поощрять стремление к повышению квалификации [12].

Также одной из функций заработной платы является удержание рабочей силы. Для этого предприятие должно выплачивать различного рода вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и иметь шкалы оплаты, которые будут стимулировать служащих к работе и закреплению за данным предприятием. В противном случае на предприятии возможен отток высококвалифицированных кадров и как следствие банкротство. Для обеспечения непрерывного роста производительности, руководству необходимо

создать четкую связь между заработной платой, продвижением по карьерной лестнице и показателями производительности труда, а также выпуском продукции. Необходимо выстроить систему вознаграждений за труд таким образом, чтобы она была направлена на обеспечение высокой производительности труда и не подрывала усилия работников, направленные на аналогичную цель [13].

Далее рассмотрим формы заработной платы. Они выражают затраты рабочего времени и производительность труда служащего по отношению к величине его заработка.

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

В случае повременной оплаты труда основной заработок служащего имеет непосредственную зависимость от его квалификационного уровня и отработанного им времени. Данная форма заработной платы имеет две разновидности: простую повременную и повременно–премиальную.

При простой повременной оплате труда размер заработной платы зависит либо от тарифной ставки, которая назначается в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом, либо от оклада и отработанного рабочего времени.

Повременно–премиальная система оплаты труда предполагает, что при переработке по тарифной ставке (окладу) сверх нормы, служащий получает дополнительную премию в качестве вознаграждения за достижение определённых количественных и качественных показателей [14].

Сдельная заработная плата: заработок служащему начисляется за каждую единицу произведённой продукции, либо выполненного объёма работ по определённым заранее установленным расценкам. Они рассчитываются с учётом тарифной ставки, которая соответствует тому разряду работ, которые служащий будет выполнять и установленной нормы выработки (времени).

Сдельная форма оплаты труда также как повременная подразделяется на несколько разновидностей: прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно–

премиальную, сдельно–прогрессивную, аккордную. Данное разделение происходит в зависимости от способа учёта выработки и применяемых видов поощрений (премии, повышенные расценки). Также каждая из данных систем может быть, как индивидуальной, так и коллективной. Это зависит от того какой способ определения заработка служащего будет использоваться (по индивидуальным или групповым критериям выполнения работы) [15].

Косвенная сдельная система: размер заработка рабочего напрямую зависит от результатов труда, обслуживаемых или рабочих–сдельщиков, привлеченных для обслуживания основных технологических процессов.

Сдельно–премиальная система: осуществляется выдача премий служащим, при их перевыполнении определённых количественных, либо качественных показателей. Премии могут выдаваться на основе следующих показателей:

- рост производительности труда и объёма производства;
- улучшение качества продукции;
- экономия сырья, материалов, инструментов, либо других задействованных в производстве материальных ценностей [16].

Сдельно–прогрессивная система: оплата труда рабочего в рамках выполнения норм производится по прямым сдельным расценкам, а в случае, когда выработка превышает исходные нормы – по расценкам прогрессивно нарастающих норм выработки (в зависимости от величины перевыполнения).

Граница выработки, сверх которой работа будет оплачиваться по прогрессивно нарастающим нормам выработки, устанавливается, как правило, в районе выполнения норм за предыдущие месяцы. Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно строиться с таким расчётом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счёт сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции. Применение сдельно–прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, т.е. на так называемых «узких местах»

производства. При этом для правильного исчисления процентного выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время. При прогрессивно-сдельной системе заработок рабочего растёт быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключает возможность её массового и постоянного применения [17].

Аккордная система: расценка устанавливается на весь объём работы, при этом учитывается количество времени, которое рабочие потратят на выполнение всех работ. Величина аккордной платы устанавливается на основании действующих норм времени (выработки) и расценок. Более наглядно основные формы и системы заработной платы на предприятиях, показаны на рисунке 3.



Рисунок 3 – Формы и системы заработной платы на предприятиях

Также применяют и иные формы заработной платы. Например, подряд – это договор, по которому одна из сторон–подрядчик, обязуется выполнить конкретную работу по заданию противоположной стороны–заказчика [18].

Возможно использование бестарифной системы оплаты труда. В её основу положен квалификационный уровень, который характеризует фактическую производительность работника. Его можно определить, как частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период, на минимальный уровень заработной платы, установившейся на предприятии, на основе пропорций, заданных тарифной системой. Также в последние годы довольно широко распространяется система оплаты труда работников с определением её размера исходя из заработной платы руководителя (принимается за 100%), а по каждой должности учитывая её значимость в структуре предприятия устанавливается коэффициент [19].

Почасовая система регулирования оплаты труда и производительности является более предпочтительной и гибкой, прочно и нормативно увязывает интересы работников с конечными производственными результатами.

1.4 Факторы определения роста производительности труда и заработной платы на предприятии

Перед тем, как заняться повышением производительности труда и эффективности оплаты труда, необходимо найти оптимально количество сотрудников для ООО «GAZEL TRANS SERVIS». Основная деятельность организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS» сконцентрирована на розничной торговле, поэтому рассмотрим производительность труда и количество сотрудников для магазинов.

Структура персонала организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS» следующая: 69,3% – работники, 21,2% – заняты в дистрибуции, 6,3% – трудятся на складах, 3,2% – сотрудники Головной организации. С учетом этих данных рассчитаем количество сотрудников, работающих в магазинах, а также приведем данные о количестве магазинов и занимаемой ими площади в таблице 1.

Таблица 1– Статистические данные по количеству сотрудников и общей площади ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Наименование	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Количество магазинов, шт. ¹	12	14	15
Общая торговая площадь, кв. м. ¹	4413	5067	5562
Численность сотрудников, чел. ¹	184	193	162
Выручка, тыс.сум. ¹	1032002,495	1175193,293	1104681,695
Производительность труда, тыс.сум. ²	5602,649824	6085,71048	6783,222468
Примечание: ¹ Источник данных [23] ² расчетные авторские данные			

Из таблицы 1 видно, что численность сотрудников резко сократилась, выручка снизилась. Для определения оптимального количества сотрудников в розничных магазинах, возьмем 2017 год в качестве расчетного, так как была достигнута максимальная выручка. Для этого необходимо найти отклонения по темпу роста количества магазинов, их занимаемой площади и темп роста количества сотрудников.

Таблица. 2 – Динамика темпов роста показателей ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Показатели	2016 г.	2017 г.	Отклонен ия +,– ²	2018 г.	Отклоне ния +,– ₂
Количество магазинов, шт. ¹	12	14	2	15	1
Общая торговая площадь, кв.м. ¹	4413	5067	653	5562	494
Количество сотрудников, чел. ¹	184	193	8	162	–31
Выручка, тыс.сум. ¹	1032002,495	1175193,293	143190,79 8	1104681,695	– 70511,59
Темп роста количества магазинов, % ²	100	116,29	16,29	111,65	–4,64
Темп роста общей торговой площади магазинов, % ²	100	114,81	14,81	109,76	–5,05
Темп роста сотрудников, % ²	100	104,83	4,83	84,33	–20,50
Примечание: ¹ Источник данных [23] ² расчетные авторские данные					

Темп роста сотрудников должен быть пропорционален темпу роста общей торговой площади магазинов, тогда выручка не будет падать. Как видно из таблицы 2 отклонения по темпу роста сотрудников в 2018 г. равняется минус 20,51%, а по общей торговой площади равняется минус 5,06%. Рационально сократить сотрудников на 5%. Найдем оптимальное количество сотрудников: 193 минус 5% равняется 183 чел. Если производительность труда в 2018 г. останется та же, что и в 2017 г. и количество сотрудников будет равно 184 чел., то выручка в 2018 г. будет равна: 183 умножить 6085,7 равно 1113683,1 руб.

Предположительная выручка оказалась выше, чем реальная, следовательно, оптимальное количество сотрудников равняется 183 человека для магазинов. Необходимо учитывать, что при данном количестве сотрудников и оптимизации оплаты труда производительность сотрудников увеличится, вместе с тем увеличиться и выручка.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействует целый ряд рыночных и вне рыночных факторов, в результате чего складывается уровень заработной платы. В зависимости от организационно-правовой формы предприятия, ее размеров, количества работников выбирается форма оплаты труда. В ООО «GAZEL TRANS SERVIS» используется окладно-премиальная оплата труда.

В современном мире важную роль играет система премирования работника. Она помогает работнику повысить стимул, работодатель может избирательно воздействовать на работника для выполнения определенной работы за определенное вознаграждение. Единовременные премии и вознаграждения всегда воспринимаются не только как материальное, но и как моральное поощрение. Примером могут послужить следующие ситуации:

- единовременное премирование за достижение определенной цели, либо выполнение особо важной задачи;
- поощрение победителей во внутренних соревнованиях организации;

- единовременное премирование сотрудников в дни профессиональных праздников;

- поощрение сотрудника по итогам деятельности за год.

У предприятия существует возможность выбора системы оплаты труда. Крупные организации в большинстве случаев выбирают повременно-премиальную оплату труда. На основе проведенного анализа следует пересмотреть способ оплаты труда. Основные факторы, которые подталкивают к данному изменению следующие:

- неэффективная система премирования;
- отсутствие четких критериев по выплате премии от индивидуального вклада работника;
- отсутствие надбавок за выслугу лет, дополнительного социального пакета.

Для внесения данных изменений в организацию, с целью эффективного воздействия и сокращения издержек организации необходимо разработать Положение о премировании или Эффективный контракт. Данное положение можно разработать как для организации в целом, так и для отдельных ее подразделений. Учитывая размеры организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS» и огромный штат сотрудников, необходимо разрабатывать положение для премирования для каждого подразделения индивидуально. Руководитель должен проанализировать работу в своем секторе (отделе), равномерно распределить загруженность работников, способы выполнения определенных задач и разработать положение о премировании сотрудников. Основные элементы положения о премировании работников предлагаются следующие:

- показатели и условия премирования;
- источники выплаты премий;
- размер и сроки премирования;
- работники, которым положена выплата премии.

Показатели премирования делятся на основные и дополнительные. При выборе основных показателей для получения премии, необходимо в полном объеме выполнять положенную работу, при невыполнении основной работы премия не начисляется. При выборе дополнительных показателей, необходимо также выполнять положенную работу в полном объеме, при выполнении работы в неполном объеме размер премии снижается. Показатели премирования разделяются на количественные и качественные. К количественным показателям относятся выполнение и перевыполнение задач, выпуск продукции, который повышает производительность труда, чем больше выполнено задач, тем больше получена премия. Качественные показатели улучшают качество продукции и показатели, которые снижают трудоемкость продукции, обеспечивают экономию материалов, сырья, инструментов и других материальных ценностей.

Основные источники выплаты премии – фонд заработной платы и часть прибыли организации. За счет фонда заработной платы осуществляется премирование сотрудников за выполнение отдельных важных задач, но в пределах средств, которые предусмотрены на премирование и включаются в себестоимость продукции. Размер и сроки премирования связаны с выполнением или невыполнением конкретных задач. То есть, если до определенного срока поставленная задача выполнена, то премия будет получена в полном объеме. Соответственно составляется процентное соотношение по просрочке сроков выполняемой задачи и сокращение выплачиваемой премии.

Исходя из вклада вносимого в деятельность организации избираются работники, которые достойны получения премии на определенных условиях. В каждом коллективе есть сотрудник, который выполняет рутинную работу и может премироваться по стандартной схеме. Периодичность выплаты премии для каждого подразделения устанавливается индивидуально. Для офисных сотрудников и персонала магазинов следует установить ежеквартальную премию, т.к. итоги выполненной работы будут видны после сдачи квартальной

отчетности. Работникам на непосредственном производстве необходимо установить ежемесячную премию, т.к. план изготовления продукции у крупной организации стоит ежедневный. Результаты производства по изготовлению продукции сдаются в бухгалтерию ежемесячно. Более наглядным примером может послужить разработанная система премирования, подходящая для департамента по юридической работе, финансового департамента, отдела кадров (таблица 3).

Таблица 3– Система премирования сотрудников [36, с. 215]

Уровень проявления критерия	Описание	Процент надбавки
1 уровень	Медленное выполнение задач; не выполнение задач в поставленные сроки; выполнение только простых задач по требованию; выполнение задач только в одном секторе.	2% от оклада
2 уровень	Выполнение поставленных задач на день; стремление к более быстрому выполнению задач; выполнение задач в смежных секторах по требованию руководителя.	5% от оклада
3 уровень	Выполнение поставленных задач точно в срок; выполнение задач повышенной сложности; выполнение дополнительной работы по требованию руководителя; выполнение любой задачи в смежном секторе (универсальность).	7% от оклада
4 уровень	Выполнение задач точно в срок; выполнение дополнительной работы и помощь коллегам в своем секторе; выполнение задач высокой сложности; выполнение задач высокой сложности; выполнение поставленных задач и самостоятельное взятие дополнительной работы; выполнение работы за себя и других.	10% от оклада
5 уровень	Качественное выполнение нескольких задач параллельно; делегирование руководителем задач высокой сложности; самостоятельный выбор дополнительной работы с высокой степенью сложности; отличное выполнение задач любой сложности в смежных секторах; способность заменить руководителя на определенное при его отсутствии.	15% от оклада

Как видно из таблицы 3 система премирования достаточно корректна и в ней выделены все основные факторы, которым должен соответствовать достойный сотрудник. Такая система премирования позволит каждому сотруднику стремиться к большему заработку, служит стимулом, а также развивает профессиональные качества сотрудника, что достаточно важно при выполнении работы любой сложности.

Параллельно с внедрением премирования необходимо ввести систему штрафов, разработкой которой будет заниматься руководитель сектора либо отдела. Непрерывный стаж на предприятии объединяет личные и коллективные интересы. Единовременное вознаграждение за выслугу лет можно установить в процентном отношении к среднему заработку работника. Данная выплата является стимулом для дальнейшей работы в данной организации (таблица 3). [36, с. 374]

Таблица 4– Система доплат за стаж работы в ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Стаж	Процент надбавки
От 1 года до 7 лет	0% от оклада
От 7 лет до 12 лет	2% от оклада
От 12 лет до 17 лет	5% от оклада
Более 17 лет	10% от оклада

Из таблицы 4 видно, что процент надбавки напрямую зависит от стажа работы в данной организации, от 1 года до 7 лет сотрудникам не будет начисляться надбавка, от 7 до 12 лет – 2% от оклада, от 12 до 17 лет – 5%, более 17 лет – 10%. Тем самым, сотрудник заинтересован в продолжении своей рабочей деятельности именно в организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

Выплата дополнительных социальных льгот и выплат, введение социального пакета, также положительно скажется на персонале организации. В социальный пакет необходимо включить:

- медицинское страхование сотрудников организации и членов семьи, по желанию, в которое будут включены различные варианты медицинского обслуживания с различным объемом и качеством услуг;
- частичную оплату обучения;
- корпоративное питание и мобильную связь;
- корпоративный транспорт, который будет осуществлять доставку сотрудников на работу и с работы;
- корпоративные скидки сотрудникам для посещения спортивных секций и клубов;
- скидки на товары и услуги организации.

Дополнительным стимулом для сотрудников может стать введение компенсационного пакета, который будет включать в себя льготы, оберегающие и обогащающие стиль жизни сотрудника и его членов семьи. Компенсационная система – это схема различных видов вознаграждений, предоставляемых работодателем (таблица 5).

Таблица 5– Примерное содержание компенсационного пакета в ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Материальное	Дополнительное стимулирование
– заработная плата; – премии; – социальный пакет; – оплачиваемый отпуск; – оплата кратковременной/долговременной нетрудоспособности	– оплата транспортных расходов; – обеспечение работников рабочей одеждой и обувью; – доплата на питание; – скидки на покупку продукции организации; – компенсация расходов на образование; – предоставление беспроцентных кредитов; – корпоративные мероприятия

При разработке компенсационного пакета, необходимо учитывать следующие факторы:

1. Данный пакет должен включать все, что работник может ценить или хотел бы иметь, учитывая способность работодателя дать ему требуемое либо предложить подобное взамен на выполняемую им работу.

2. Работодатель должен учитывать условия компенсационного пакета своих конкурентов, либо тех организаций, к которым сотрудник может уйти работать в связи с более выгодными условиями.

3. Иметь комплексное «организационное обеспечение» факторов, постоянно воздействующих на работника в процессе работы, условия и организация труда, взаимоотношение в коллективе, отношение руководителя, возможность карьерного роста и прочее [37, с. 206].

Необходимо использовать гибкую систему социальных льгот и выплат на каждого работника. Организация заводит специальный счет и резервирует определенную сумму денег для оплаты установленного объема социальных льгот. Работник должен иметь возможность делать определенные взносы на свой счет для пополнения счета и расширения возможности для приобретения предпочтительных социальных льгот именно для него. При этом работник должен иметь возможность выбрать необходимую услугу в данный момент времени и заменить на другие, например, оплатить обучение за счет других видов льгот. Работник может «заморозить» часть средств на некоторое время, накопить их и уже потом распорядиться по своему усмотрению.

Данные меры приведут к стимулированию работников, позволят пересмотреть штат сотрудников и при необходимости сократить его, при этом сохранить производительность труда, а возможно улучшить выработку и качество продукции, конкурентоспособность организации, эффективность труда персонала, сократить текучесть кадров.

Работник преследует цель получать больше денежных средств и быть специалистом в своей сфере. Организация должна обеспечить выполнения данных целей, в следствии чего получит профессионала своего дела, который будет доволен заработной платой в данной организации и развиваться дальше. Тем самым организация будет получать полную отдачу от сотрудника и повышать производительность труда, как следствие увеличивая свою выручку и прибыль.

Таким образом, усовершенствование текущей системы оплаты труда на предприятии обеспечит повышение его производственных и экономических показателей.

2 Производительность труда и заработная плата: соотношение и динамика роста.

2.1 Динамика роста заработной платы в современной экономике

Темпы роста заработной платы в мире достигли своего 4-летнего минимума. Восстановление показателя, которое произошло в отдельных развитых странах, в т.ч. в США и Германии, не смогло компенсировать ее снижение в странах с переходной и развивающейся экономикой.

Существует огромная региональная дифференциация в оплате труда среди развивающихся стран. В 2018 году наибольшие темпы сокращения реальной заработной платы наблюдались в странах Восточной Европы (-5,2%), что в значительной мере отражает падение показателя в Российской Федерации (-9,5%) и еще более резкое – в Украине (-20,2%). Сокращение заработной платы, хоть и не столь значительное, также наблюдается в Беларуси (-2,3%).

Глубина неравенства в оплате труда внутри компаний в развивающихся странах, как правило, больше, чем в развитых. Это указывает на важность глобальной политики оплаты труда в деле сокращения совокупного неравенства.

В последние годы наблюдается растущее признание необходимости осуществлять мониторинг тенденций в оплате труда и принятия в этой области долгосрочных мер, направленных на:

- предотвращение стагнации заработной платы;
- повышение уровня оплаты труда миллионов работающих бедных в различных странах мира;
- обеспечение справедливого распределения доходов;
- сокращение чрезмерного неравенства в оплате труда и доходах;
- стимулирование потребления как одного из основополагающих элементов устойчивой экономики.

Размер и динамика заработной платы важны по нескольким причинам.

Во-первых, она представляет собой важный источник доходов населения и, следовательно, имеет огромное влияние на жизнь людей. В предыдущем докладе "Заработная плата в мире" (МОТ, 2018 г.) отмечалось, что в развитых странах заработная плата, как правило, составляют около 70-80% от общего объема доходов домашних хозяйств (в которых имеется хотя бы одно лицо трудоспособного возраста) до вычета налогов и последующего перераспределения. Для семей из среднего класса в этих странах, доля заработной платы в общем доходе часто выше 80%, а для семей с низкими доходами более важную роль играют социальные трансферты. В странах с развивающейся экономикой и в развивающихся странах, вклад заработной платы в доход семьи меньше, в пределах от 50-60% в Аргентине или Бразилии до примерно 40% в Перу и 30% во Вьетнаме; в них велика роль доходов от самостоятельной занятости. Тем не менее, в странах, добившихся роста доходов и сокращения в их неравенстве, этот результат скорее объясняется увеличением рабочих мест для семей с низким уровнем дохода и более справедливым распределением заработной платы.

Во-вторых, заработная плата имеет значение по экономическим и политическим причинам. На уровне предприятий, заработная плата наемных работников представляют собой стоимость. Но на макроэкономическом уровне, устойчивый рост доходов населения занимает центральное место в максимизации совокупного спроса. В то время как чрезмерный рост заработной платы может привести к инфляции и сокращению экспорта или инвестиций, слабый её рост может представлять собой угрозу снижения потребления и спроса на внутреннем рынке. Это та перспектива, которая особенно актуальна в условиях нынешнего медленного глобального экономического роста. Чрезмерное неравенство способствует снижению роста и меньшей социальной сплоченности. Оно также может приводит к росту популизма среди политических элит.

Как показано в докладе «Заработная плата в мире в 2017-2018 годах», темпы роста реальной заработной платы в мире в 2016 году снова замедлились,

сократившись с 2,5% до 1,7% в 2016 году, т.е., до своего 4-летнего минимума. В 2010-2012 годах наблюдалось их восстановление после резкого падения в результате экономического кризиса 2008–09 гг. Без учета Китая, опережавшего другие страны мира по темпам роста реальной заработной платы, они сократились с 1,6% в 2014 году до 0,9% в 2017 году.

В течение большей части послекризисного периода повышению заработной платы в мире в значительной мере способствовали относительно высокие темпы роста оплаты труда в формирующихся и развивающихся странах Азии и Тихоокеанского бассейна, в частности, в Китае, но также и в некоторых других развивающихся странах и регионах. В последнее время эта тенденция замедлилась или кардинально изменилась. В странах с переходной и развивающейся экономикой темпы роста реальной заработной платы сократились с 6,6% в 2014 году до 2,5% в 2018 году.

Что касается ее темпов роста по регионам, то, по данным Доклада, в 2018 году темпы роста реальной заработной платы оставались относительно высокими (4,0%) в странах Азии, и, по предварительным оценкам, составляли 2,1% в арабских и 2,0% в африканских странах.

В 2018 году реальная заработная плата в странах Латинской Америки и Карибского бассейна сократилась на 1,3% (главным образом, вследствие сокращения оплаты труда в Бразилии), а в странах Восточной Европы – на 5,2% (в основном, вследствие сокращения оплаты труда в Российской Федерации и в Украине).

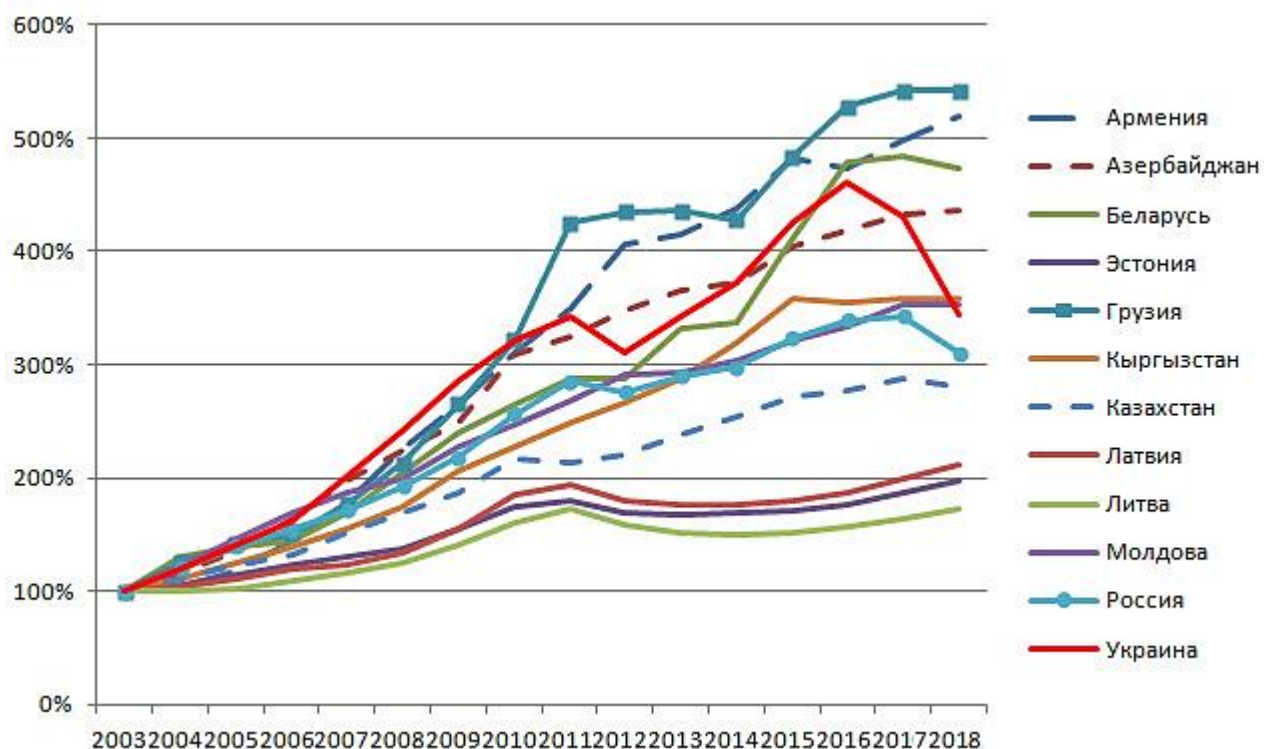


Рисунок 4 – Реальная заработная плата, 2003=100%. По данным МОТ

В странах Центральной и Западной Азии темпы роста заработной платы после уверенного подъема в послекризисный период – в 2012 и 2013 году – постепенно снизились. Например, в Таджикистане и Азербайджане этот показатель сократился, соответственно, с 18,7% и 8,2% в 2014 году до 7,7% и 1,0% в 2018 году. В Казахстане темпы роста даже стали отрицательными (-2,4% в 2018 году против 7% в 2014). В Армении, напротив, высокие темпы роста сохранились (4,3% в 2018 году против 5,1% в 2017).

В развитых странах, напротив, заработная плата увеличилась. В развитых странах G-20 темпы роста реальной заработной платы выросли с 0,2% в 2014 году до 1,7% в 2018 году, достигнув своего максимума за последнее десятилетие. В 2018 году темпы роста реальной заработной платы повысились до 2,2 % в США, до 1,5% в странах Северной, Южной и Западной Европы, и до 1,9% в странах Евросоюза (ЕС). В значительной мере эти тенденции объясняются ускоренным ростом заработной платы в США и Германии. Пока еще остается неясным, сохранятся ли такие темпы роста в будущем или в развитых странах произойдет возврат к стагнации заработной платы.

В экономических условиях, характеризующихся растущим риском дефляции во многих странах, снижение оплаты труда может само по себе стать значительным фактором риска, способным порождать дефляционные спирали зарплат и цен.

Восстановление темпов роста заработной платы в странах Северной Америки и в ряде европейских стран оказалось недостаточным для того, чтобы компенсировать их падение в странах с переходной и развивающейся экономикой. Сокращение разницы между развитыми и развивающимися странами в темпах роста заработной платы также означает замедление процесса сближения этих двух групп стран по уровню оплаты труда.

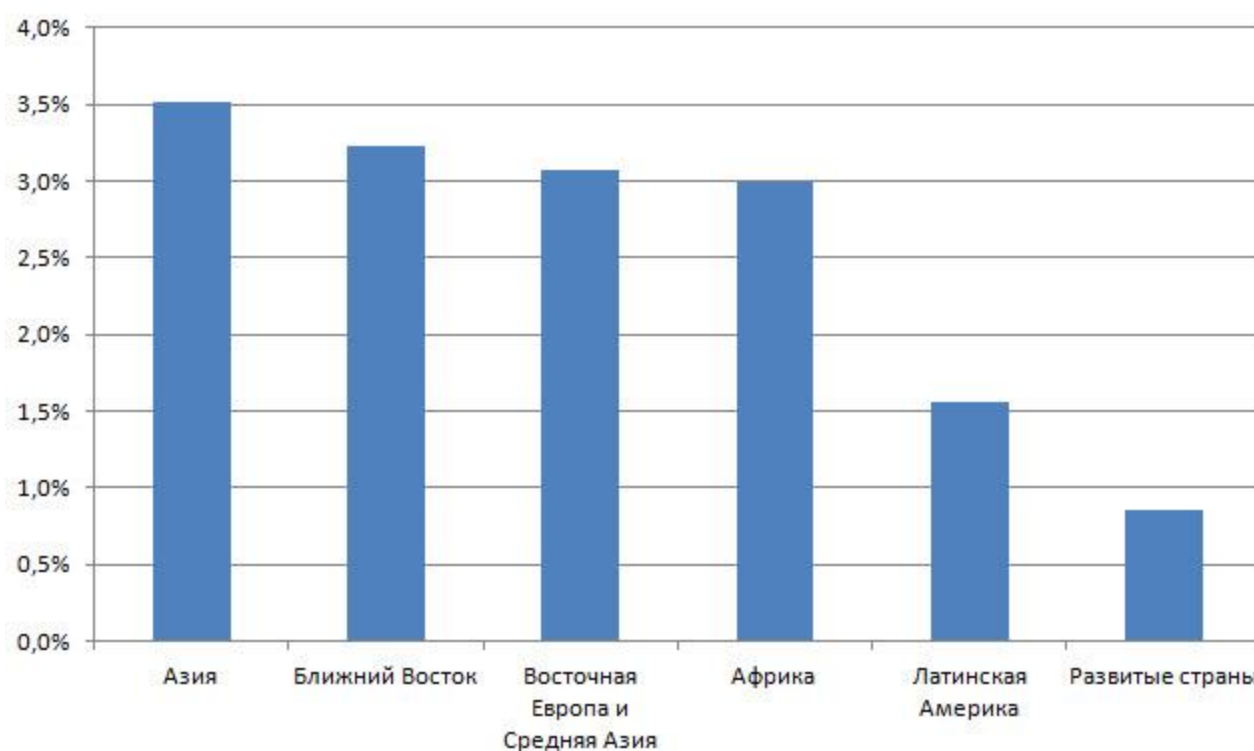


Рисунок 5– Средний темп роста реальной заработной платы по регионам мира в 2012-2018 годах, %, по данным МОТ

Стагнация средней заработной платы и сокращение доли оплаты труда чреваты как социальными, так и экономическими последствиями. В социальном плане отсутствие взаимосвязи между экономическим ростом и ростом заработной платы приводит к растущему разочарованию работников и их семей вследствие ощущения, что они не получают положенную им часть плодов экономического прогресса.

Для экономики низкие темпы роста заработной платы означают снижение у домохозяйств стимулов к потреблению и как результат – сокращение совокупного спроса, особенно в условиях стагнации заработной платы одновременно во многих крупных странах. В этой связи опережающие темпы роста заработной платы в различных странах в 2015 году дали позитивный экономический эффект, выходящий за пределы их границ. Поэтому там, где это возможно, повышенные темпы роста следует сохранять или наращивать.

В этой связи позитивным шагом стало включение политики в сфере заработной платы в повестку дня совещаний G-20. В 2019 году G-20 призвала проводить макроэкономическую политику, направленную на достижение существенных темпов роста заработной платы и производительности труда, а также руководствоваться в области заработной платы принципом реализации долгосрочных мер. При котором мощные инструменты и институты рынка труда – такие как минимальная заработная плата и коллективные переговоры – могут способствовать более адекватному соответствию между ростом оплаты труда и ростом производительности.

2.2 Факторы и пути повышения заработной платы в современной экономике

Труд становится более продуктивным, когда сотрудники вне зависимости от опыта и стажа работы в данной организации приносят максимальную пользу в своей должности. Рост производительности труда зависит от производственных факторов, таких как: прибыль, рентабельность, себестоимость и прочие. Производительность труда – это результат, показывающий на сколько эффективен труд в процессе производства.

Производительность труда рассматривается как результат труда, а не как потенциальная способность труда. Произведем расчет производительности труда и проанализируем динамику показателей в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ динамики производительности труда в ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Показатели, ед.изм.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Выручка, тыс.сум. ¹	1032002,495	1175193,293	1104681,695
Численность работников, чел. ¹	265	278	235
Производительность труда, тыс.сум. ²	3882,6279	4217,40765	4700,77317
Абсолютный прирост, тыс.сум. ²	–	334,77975	483,365523
Общий прирост, тыс.сум. ²	–	–	818,145273
Среднегодовой абсолютный прирост, тыс.сум. ²	272,7150911		
Темпы роста, % ²	100	108,622504	111,4612
Примечание: ¹ Источник данных [23] ² расчетные авторские данные			

Как видно из таблицы 6 среднегодовая выработка продукции на одного работника в 2018 г. составила 483,365 тыс.сум. Производительность труда выросла, несмотря на то, что численности сотрудников в организации снизилась и полученная выручка так была ниже предыдущего года. Это доказывают показатели в 2018 году. В 2017 г. производительность труда была равна 4217,41 и численность сотрудников составляла 278 человека, а в 2018 г. численность сотрудников сократилась на 43 человека, данное снижение не повлекло за собой снижение производительности труда и снижение темпов роста: 2017 г. – 108,62%, 2018 г. – 111,46%. Это связано с тем, что в 2018 г. было повышение оклада всех сотрудников организации.

Далее будет рассмотрено влияние численности сотрудников и производительности труда на выручку организации. Для этого необходимо выполнить анализ темпов роста (снижения) численности сотрудников, производительности труда и выручки, основываясь на данных из таблицы 7

Таблица 7 – Исходные данные для проведения анализа.

Показатели, ед.изм.	2016 г.	2017 г.	Отклонения , +,- ²	2018 г.	Отклонения , +,- ²
Выручка, тыс.сум. ¹	1032002,495	1175193,293	143190,798	1104681,695	-70511,598
Численность работников, чел. ¹	265	278	13	235	-43
Производительность труда, тыс.сум. ²	3882,6279	4217,40765	334,7797499	4700,77317	483,3655234
Темп роста производительности труда, % ²		108,622504	113,26	111,4612	2,838695851
Темп роста численности, % ²		104,835591	100,54	84,3342796	-20,5013111
Темп роста выручки, % ²		113,875044	113,87	94	-19,8750438
Примечание: ¹ Источник данных [23] ² расчетные авторские данные					

Рост или снижение выручки напрямую зависит численности персонала. Но значительную роль играет производительность труда. В 2017 г. произошел рост численности сотрудников, одновременно выросла производительность труда и выручка. В 2018 г. произошло сокращение сотрудников, но производительность труда не снизилась, а наоборот увеличилась, и причиной этого стало увеличение оклада у всех сотрудников организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS». С повышением оклада стимул сотрудников увеличился и работоспособность соответственно тоже. Руководство решило сократить численность сотрудников и одновременно повысить оклад. Однако выручка снизилась, возможно причиной данного эффекта сказалось резкое сокращение численности сотрудников, необходимо вычислить оптимальное количество сотрудников, при котором выручка начнет расти и производительность будет повышаться.

В ООО «GAZEL TRANS SERVIS» разработана собственная система оплаты труда сотрудников. Данная система была разработана в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и не противоречит нормам законодательства [20]. С каждым работником ООО «GAZEL TRANS SERVIS» заключается трудовой договор, в котором установлены права и

обязанности работника и работодателя, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия по социальному страхованию, срок действия и основания для прекращения трудового договора, адреса и подписи работника и работодателя. Здесь более подробно будут рассмотрены условия оплаты труда. В соответствии с договором работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату. Для всех сотрудников ООО «GAZEL TRANS SERVIS» устанавливается окладно–премиальная система оплаты труда. В договоре зафиксирован размер оклада (тарифная ставка). Окладная часть заработной платы выплачивается работнику пропорционально отработанному времени.

По условиям трудового договора работнику положены выплаты за выполнение работы в метях с особыми климатическими условиями, например, районный коэффициент. Если работник добросовестно исполняет свои должностные обязанности и не имеет нарушений, то работодатель имеет право выплатить премию в зафиксированном размере. Данная премия является ежеквартальной и размер ее не зависит от количества переработанных часов. У руководителей данная премия соответственно выше, чем у рядовых сотрудников.

Всем сотрудникам организация открывает зарплатные карты за счет работодателя и на нее непосредственно переводятся все выплаты включая премии, надбавки и компенсационные выплаты. До момента оформления банковской карты сотрудник получает причитающиеся ему выплаты наличными денежными средствами в кассе организации по месту работы [21].

Условия по выплате заработной платы на первый взгляд не отличаются от стандартных условий большинства организаций. Основные минусы и недостатки по выплате заработной платы:

- в договоре фиксируется оклад, который немного больше минимальной заработной платы установленной законодательством РУз;

- существует только ежеквартальная премия и ее размер не зависит от количества переработанных часов и объема выполненной работы;

– отсутствуют стимулирующие денежные выплаты для улучшения рабочей деятельности.

Данные недостатки негативно сказываются на выполнении соответствующих обязанностей работниками. Фиксированный оклад в трудовом договоре, который немного больше минимальной заработной платы, не гарантирует дополнительных выплат при увольнении работника, особенно в случае конфликта. Отсутствие дополнительных выплат за работу, выполненную во внерабочее время не является стимулом для работников. Если работник не в восторге от данных условий труда, он будет работать спустя рукава, в следствии чего снижается производительность труда.

По результатам выполненной работы можно сделать следующие выводы:

1. По факту в организации с 2016 г. по 2018 г. работало меньше человек, чем по плану.

2. Процент обеспеченности сотрудниками на протяжении всего рассматриваемого периода стабилен и составляет около 96,84%.

3. Основная масса сотрудников – это молодые люди в возрасте от 25 до 35 лет, у которых имеется перспектива роста и развитие в данной организации.

4. Анализ производительности труда показал, что в 2017 г. было достигнуто максимальное получение выручки, но в 2018 г. выручка снизилась и причиной этого стало резкое сокращение численности сотрудников.

5. В организации используют окладно–премиальную систему оплаты труда, у которой имеются определенные недостатки, которые оказывают непосредственное влияние на работу сотрудников.

Организация придерживается политики по повышению производительности труда через сокращение персонала, данная политика принесет большой результат, если оптимизировать систему оплаты труда и выявить оптимальное количество сотрудников.

2.3 Соотношение роста производительности труда и заработной платы в современной экономике

Любое предприятие рассчитывает на эффективную деятельность. А всем известно, что не одна деятельность не имеет места быть без квалифицированной помощи рабочего персонала. Соответственно и труд персонала должен быть достойно вознагражден. Именно поэтому развитие системы оплаты труда на сегодняшний день набирает все большую популярность. Важно заинтересовать работника работая производительности. Важно правильно сформировать оплату труда, направленную на удовлетворение потребностей как работодателя, так и работника. Оплата труда является одной из основных частей которая контролирует расходы предприятия и механизмов по анализу ее деятельности. Во многом система оплаты труда как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан направлены на соответствие международным стандартам.

В Российской Федерации заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях), в то время когда в Республике Узбекистан национальная валюта – сум. Согласно законодательства РФ возможна выплата заработной платы в не денежной форме, которая не должна превышать 20% от заработной платы работника. При этом РУз никаких ограничений нет по выплате заработной плате, кроме военных. Для выплаты заработной платы в другой форме, работнику необходимо оформить заявление. Условия выплаты должны прописываться в трудовом и коллективном договоре. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82–ФЗ (ред. от 28.12.2017) "О минимальном размере оплаты труда" "Заработная плата напрямую зависит от трудового вклада и количества выполненной работы. Но данная ситуация не действует внебюджетных организациях. Если максимальный размер заработной платы не ограничен, то согласно Закону РФ No82–ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» , минимальная заработная плата не должна быть меньше установленной, где работодатель обязан платить своему работнику сумму

заработной платы, не меньше установленного минимального размера заработной платы, согласно федерального закона от 07.03.2018 года №41–ФЗ где с 01.05.2018 года минимальный размер оплаты труда составляет 11163 рубля Часть в редакции, введенной в действие с 1 мая 2018 года Федеральным законом от 7 марта 2018 года N 41–ФЗ."О минимальном размере оплаты труда"[22].

В Узбекистане с 1 сентября 2019 года вместо МРЗП будут введены минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и базовая расчетная величина. Соответствующий указ «О совершенствовании порядка определения размеров оплаты труда, пенсий, пособий и иных платежей» подписан президентом 21 мая текущего года. Документ принят в целях совершенствования порядка определения размеров оплаты труда, устранения зависимости условий между оплатой труда, назначений пенсий и взимания штрафов и сборов. Согласно документу, с 1 сентября текущего года:

- минимальный размер оплаты труда – 577 170 сумов;
- базовая расчетная величина – 202 730 сумов;
- базовая величина исчисления пенсии – 202 730 сумов.

– Минимальный размер оплаты труда применяется в сфере трудовых отношений для определения суммы должностного оклада, надбавок, доплат, гонораров, компенсационных выплат за дополнительную работу и других выплат стимулирующего характера, а также удержаний, установленных законодательством, и других платежей, ранее установленных в отношении к минимальному размеру заработной платы, а также определения нуждаемости семьи в социальной поддержке и размера пособия по безработице [Режим доступа свободный <https://anhor.uz/news/ssentyabrya-v-uzbekistane-ne-budet-mrzp-vmesto-etogo-vvedut-mrot>].

Согласно статье 1 закона о МРОТ (от 19.06.2000 № 82–ФЗ) с 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда фиксируется федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за второй квартал предыдущего года.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.08.2018 № 550н определены величины прожиточного минимума в целом по России за II квартал 2018 года. Приказ устанавливает величину прожиточного минимума за II квартал 2018 года в среднем на душу населения в размере 10 444 рублей. Прожиточный минимум:

- для трудоспособного населения определен в размере 11 280 рублей;
- для пенсионеров – 8 583 рублей;
- для детей – 10 390 рублей.

Это значит, что в 2019 году МРОТ для трудоспособного населения составит 11 280 рублей.

Численность персонала, а также его состав по профессиям, группам, квалификации, образованию, использованию рабочего времени, а также потеря рабочего времени по различным причинам является характеристикой по обеспечению рабочей силой.

Для каждого отдела существует фиксированное количество сотрудников, которые распределяются по категориям. По всем категориям работников рассматриваются отклонения запланированной численности от фактической. Отсюда вытекает анализ по укомплектованности штата. Полное соответствие численности фактической и плановой, не говорит об удовлетворенности потребности по определенным профессиям и квалификациям. Может возникнуть ситуация, что по количеству персонала штат полностью укомплектован, но в какой-то профессии их переизбыток, а в другой недостаток. Необходимо рационально и корректно проводить анализ в соответствии с потребностями в различных областях.

Проведем анализ по обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «GAZEL TRANS SERVIS» за 2016 – 2018 гг. (таблица 8) .

Таблица 8 – Обеспеченность трудовыми ресурсами за 2016 – 2018 гг. ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Показатели	2015 г.			2016 г.			2017 г.		
	План, чел. ¹	Факт, чел. ¹	Процент обеспеченности % ²	План, чел. ¹	Факт, чел. ¹	Процент обеспеченности % ²	План, чел. ¹	Факт, чел. ¹	Процент обеспеченности % ²
Среднесписочная численность всего, в том числе:	280	265	94,92	280	278	99,51	250	235	94
Руководители	37	36	98,4	38	37	98,15	30	26	88,99
Специалисты	25	23	89,84	26	23	91,15	26	24	93,46
Рабочие	216	205	94,92	216	217	100,76	194	184	94,84
Примечание: ¹ Источник данных [23] ² расчетные авторские данные									

По данным таблицы 8 видно, что среднесписочная численность работников на протяжении всех 3-х лет была ниже плановой. Однако в 2017 г. фактическая обеспеченность рабочими была выше плановой 217 человек, а специалистов ниже плановой 23 человек. Данные говорят о недостатке специалистов по различным факторам. В 2018 г. плановая численность сотрудников снизилась, в связи с кризисом в организации и внешних экономических факторов.

Структура численности сотрудников ООО «GAZEL TRANS SERVIS» представлена в таблице 8. Из нее видно, что численность специалистов в 2017 г. неувеличилась, но их удельный вес снизился на 0,14%. Численность рабочих в 2017 г. увеличилась на 11 человека и их удельный вес вырос на 0,64%.

Таблица 9 – Структура численности работников ООО «GAZEL TRANS SERVIS

Показатель	2016 г.		2017 г.		Изменения к 2016г. ²		2018 г.		Изменения к 2017г.	
	числен., чел ¹	уд.вес, % ²	числен., чел ¹	уд.вес, % ²	числен., чел	уд.вес, %	числен., чел ¹	уд.вес, % ²	числен., чел	уд.вес, %
Среднесписочная численность всего, в том числе:	265	100	278	100	13	0	235	100	-43	0
Руководители	36	13,88	37	13,38	1	-0,497	26	11,36	-10	-2,025
Специалисты	23	8,65	23	8,51	0	-0,148	24	10,34	1	1,835
Рабочие	205	77,46	217	78,11	12	0,645	184	78,3	-33	0,189
Примечание: ¹ Источник данных [32] ² расчетные авторские данные										

В 2018 г. численность рабочих снизилась на 33 человека, однако вместе с тем произошло увеличение специалистов на 1 человек и их удельный вес вырос на 1,835%. Из таблицы 9 видно, что среднесписочная численность сотрудников в 2017 г. выросла на 12 человека по сравнению с 2016 г. А в 2018 г. среднесписочная численность сотрудников снизилась на 43 человека по сравнению с 2017 г. На рисунке 6 показана динамика структуры персонала, на которой видно, что существенные изменения удельного веса коснулись рабочих, их удельный вес повышается на протяжении всех 3-х лет. В 2018 г. он составил 78,3%, что на 0,84% ниже 2016 г. Удельный вес руководителей, так же снижается, а удельный вес специалистов значительно вырос в 2018 г.

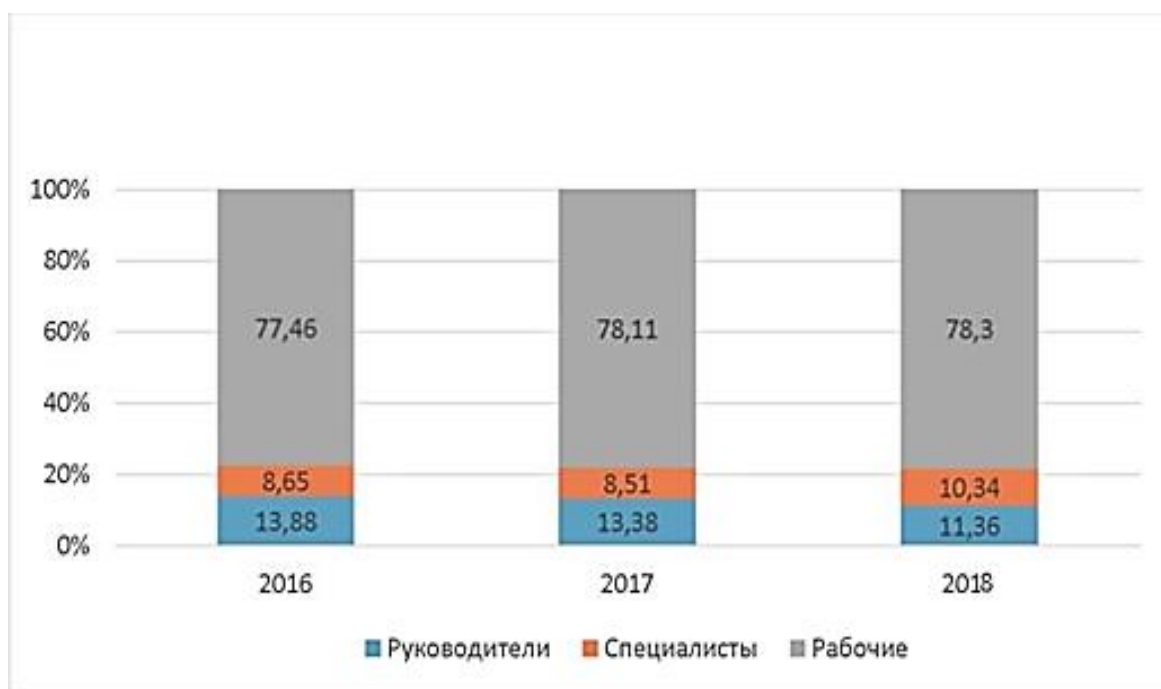


Рисунок 6 – Динамика структуры персонала ООО «GAZEL TRANS SERVIS»
2016 – 2018 гг.

От возраста, образования и стажа работы сотрудника зависит квалификационный уровень. С течением времени могут данные параметры меняться, например, получение дополнительного образования, повышение квалификации и прочее. Для отслеживания трудовых ресурсов по указанным выше показателям проводится соответствующий анализ (таблица 10).

Таблица 10 – Анализ качественного состава ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Показатели	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	чел. ¹	уд.вес.% ²	чел. ¹	уд.вес.% ²	чел. ¹	уд.вес.% ²
1. По возрасту						
до 25 лет	76	28,89	78	27,85	74	31,25
25–35	99	37,29	113	40,73	86	36,91
35–45	88	32,97	85	30,63	72	30,94
45–60	1	0,49	1	0,46	2	0,57
Работающие пенсионеры	1	0,33	1	0,30	1	0,31
Итого:	265	100	278	100	235	100
2. По образованию						
Средне–специальное	128	48,36	131	46,93	107	45,55
Высшее	137	51,63	147	53,06	128	54,44
Итого:	265	100	278	100	235	100

3. По стажу:						
до 7 лет	167	62,85	175	62,95	145	61,77
7–12	69	26,02	75	26,97	63	26,86
12–17	27	10,47	26	9,45	25	10,69
свыше 17 лет	2	0,64	2	0,60	2	0,66
Итого:	265800	100	278	100	235	100
Примечание: ¹ Источник данных [32] ² расчетные авторские данные						

Показатели таблицы 10 говорят о том, что основной состав работников ООО «GAZEL TRANS SERVIS» в возрасте от 25 до 35 лет. В 2016 году его численность составила 99 человека, а в 2018 г. – 86 человека. В 2018 г. численность сократилась в сравнении с 2017 г. и 2016 г. Эту же статистику видно и по удельному весу, который в 2018 г. составил 36,91%, в 2017 г. – 40,73%, а в 2016 г. – 37,29%. Численность сотрудников с высшим образованием соответственно выше, чем со средне–специальным. Удельный вес сотрудников с высшим образованием растет с каждым годом и составляет в 2016 г. – 51,64%, в 2017 г. – 53,06%, в 2018 г. – 54,44%. В соответствии с данными таблицы 10 основная масса сотрудников работает со стажем до семи лет. В 2018 г. удельный вес работников со стажем до семи лет составил 61,77%, а работников со стажем от 7 до 12 лет 26,86%. Данная статистика говорит о том, что в организации высокая текучесть кадров, что негативно сказывается на производительности труда.

Трудовой потенциал организации можно оценить, как стабильный, так как основная масса сотрудников в возрасте от 25 до 35 лет, с перспективой роста и обучения. На основе таблицы 10 были построены диаграммы по возрасту, образованию и стажу работы.



Рисунок 7– Распределение персонала по возрасту в ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

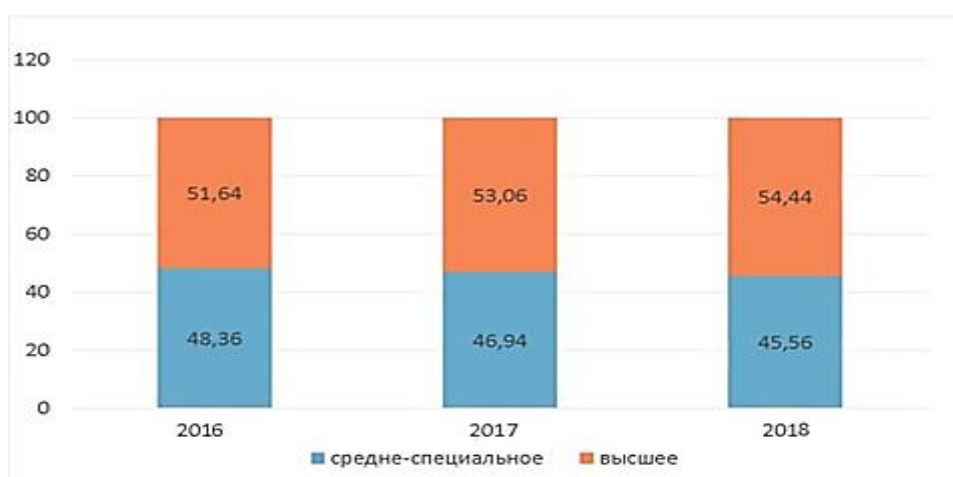


Рисунок 8– Распределение персонала по образованию в ООО «GAZEL TRANS SERVIS»



Рисунок 9— Распределение персонала по стажу работы в ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Производительность труда и качество работы зависит от стажа трудовой деятельности, так как работник формирует определенные связи в коллективе и способствует стимулированию новых сотрудников к активной работе.

Умение руководителя воздействовать на работу сотрудника, для достижения определенного результата — это способность эффективного использования персонала.

Организация ООО «GAZEL TRANS SERVIS» на конец 2018 г. являлась одним из крупных частных работодателей в РУз. В 2017 г. численность сотрудников составляла более 270 человек, на конец 2018 г. численность сократилась на 15,67%. В связи с обострением экономической ситуации в РУз, введением санкций.

Производительность труда на протяжении всего рассматриваемого периода росла. В 2017 г. рост производительности труда на 8,62% был связан с увеличением роста численности сотрудников на 4,84%. В 2018 г. рост производительности труда на 2,83% был связан со значительным сокращением численности работников на 20,5%. Рост производительности труда в 2018 г. был только за счет сокращения значительного числа сотрудников, однако выручка организации в 2018 г. по сравнению с 2017 г. снизилась на 6%. Необходимо учесть, что в обществе ООО «GAZEL TRANS SERVIS» имеется

только ежеквартальная премия равная 15,3% от официального оклада. Дополнительное стимулирование, как материальное, так и нематериальное отсутствует. Что отрицательно сказывается на работе сотрудников и повышает текучесть кадров.

Для повышения производительности труда в ООО «GAZEL TRANS SERVIS» предлагаются следующие мероприятия:

- разработать четкую систему премирования всех сотрудников (затраты
- на ее реализацию не требуются);
- ввести систему доплат за стаж работы в данной организации;
- внедрить систему штрафов за нарушения трудовой дисциплины;
- организовать корпоративные мероприятия для сотрудников организации в свободное от работы время.

При внедрении данных мероприятий в организационную структуру организации, ООО «GAZEL TRANS SERVIS» станет более конкурентоспособной организацией, стабилизируется выручка и привлечение профессиональных сотрудников станет более легкой задачей.

При внедрении данных мероприятий в организационную структуру организации, ООО «GAZEL TRANS SERVIS» станет более конкурентоспособной организацией, стабилизируется выручка и привлечение профессиональных сотрудников станет более легкой задачей .

Производительность труда оказывает прямое влияние на формирование конкурентных преимуществ любого хозяйствующего субъекта.

Повышать производительность труда необходимо с учетом баланса в экономике. В современной экономике требуется установление связи между ростом производительности труда и ростом заработной платы, ростом производительности труда и величиной занятости в рамках отдельной фирмы. Рост заработной платы не должен опережать роста производительности труда, так как в конечном итоге нечем будет платить.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Алдиярова Шахназа Камолбаевна

Школа	Инженерного предпринимательства	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Бакалавр	Направление/специальность	380301 Экономика

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, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) – чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера)	Рабочее место в организации располагается в здании, в офисном помещении, имеет достаточную освещенность, хорошую степень проветриваемости. Каких-либо вредных проявлений факторов производственной среды выявлено не было.
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	Трудовой кодекс РУ Отраслевое законодательство в сфере защиты труда Гражданский кодекс, Трудовой кодекс, Налоговый кодекс

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;	В работе были рассмотрены следующие факторы внутренней среды: Принципы корпоративной культуры; Системы социальных гарантий организации (льготы, пособия, премия, дополнительные отпуска и т.д.).
---	---

2. 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.	Предприятие разрабатывает нормативы образования отходов и лимитов на их размещение в соответствии с законом производит расчёт платы и оплаты за негативные воздействия на окружающую среду ежеквартально. Между предприятием и органами власти существует межведомственное взаимодействие, которое осуществляется путём обмена документами и информации. Спонсорство и корпоративная благотворительность; помощь сотрудников коллектива. Предприятие готово участвовать в решении наступивших проблем. Ответственность перед потребителями за качество изготовленной продукции и предоставляемых услуг. Проверка продукции на качество необходимыми экспертами.
3. 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.	1. Рассмотрение программ социальной ответственности предприятия за 2017 – 2018 гг. 2. Программа социальной ответственности и затраты на нее на 2019 г.

Перечень графического материала:

При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	Табличные данные
--	------------------

Дата выдачи задания раздела по линейному графику

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент/	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Алдиярова Шахназа Камолбаевна		

3 Социальная ответственность

Наименование предприятия: ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Корпоративная социальная ответственность – это система добровольных взаимоотношений между сотрудниками, руководителем и обществом, которая направлена на совершенствование социально–трудовых отношений, социальную стабильность.

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» признает важность внедрения системы корпоративного управления, соответствующей общепринятым нормам в международной практике, и принимает обязательство неукоснительно в своей деятельности руководствоваться принципами корпоративного управления.

Социальная миссия ООО «GAZEL TRANS SERVIS»: повышать благосостояние своих покупателей, сокращая их расходы на покупку качественных товаров повседневного спроса, бережно относясь к ресурсам организации, улучшая технологию и достойно вознаграждая сотрудников.

Миссию организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS» реализует через социальную ответственность по отношению к персоналу, местным сообществам и обществу в целом.

Ценности организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS» являются связующим звеном всех сфер деятельности организации и находят отражение в ее успехах. Эти идеи обязательны для всех сотрудников. Они будут транслированы всем, кто сотрудничает с ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» не отступает от своих ценностей ради получения прибыли.

Исходя из выбранных целей, для их достижения, ООО «GAZEL TRANS SERVIS» выделяет следующие внутренние ценности, которые желает видеть у своих сотрудников:

1. Ответственность – мы ответственны за реализацию своих планов, эффективность своей деятельности организации, выполнение поставленных перед нами задач, предоставляя качественный устойчивый результат работы,

оптимально используя рабочее время и выделенные ресурсы, соблюдая законы, нормы и правила организации.

2. Развитие – мы реагируем на требования окружающей среды, осознанно изменяя свое отношение к происходящему и поведение для достижения поставленной цели, развиваем свою компетентность и совершенствуем результаты работы.

3. Сотрудничество – мы конструктивно взаимодействуем, выполняя взятые на себя обязательства, помогая друг другу в достижении цели организации на трех уровнях: 1) мы вносим свой вклад в работу своего подразделения; 2) мы конструктивно взаимодействуем с коллегами из других подразделений, понимая, что только вместе мы можем реализовать поставленные цели; 3) мы уважительно относимся к своим партнерам, поставщикам, внешним контролирующим организациям и конкурентам как членам нашей команды на внешнем рынке.

4. Профессионализм – мы достигаем стабильно высоких результатов в работе, обладая глубокими знаниями специфики своей деятельности и применяя их при выполнении профессиональных обязанностей в качестве специалистов и руководителей.

В таблице 11 представлены прямые и косвенные стейкхолдеры организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

Таблица 11 – Стейкхолдеры ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Генеральный директор	1. Органы власти
2. Руководители	2. Общество и общественные организации
3. Сотрудники организации	3. Деловые партнеры
5. Покупатели	4. Конкуренты на рынке розничных торговых сетей
	5. Банки и финансовые организации

Структура стейкхолдеров организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS» на предмет количества соответствует для предприятий подобного направления.

Далее рассмотрим описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации, их влияние на организацию.

Принципы корпоративной культуры:

В организации профессиональный подход к работе – специалисты используют только надежные и успешно зарекомендовавшие себя методы решения задач, руководствуясь при этом внутренней разработанной документацией.

Сотрудники организации – квалифицированные специалисты с большим опытом работы, а также начинающие специалисты, зарекомендовавшие себя на начальном этапе собеседования и прошедшие испытательный срок.

При взаимодействии с заинтересованными сторонами и, в том числе, при совместной деятельности внутри организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS» работники соблюдают общепринятые нормы деловой этики, избегая действий, которые могут нанести ущерб корпоративному имиджу.

К таким действиям относятся, например, негативные высказывания и публикации о деятельности организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS», ненадлежащее поведение на мероприятиях, где работники представляют интересы работодателя.

Деловой гардероб работника является неотъемлемой частью деловой этики. Правила выбора делового гардероба для ООО «GAZEL TRANS SERVIS» описаны в Положении о внешнем виде работников организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

Сотрудники

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» признает, что воспроизводство и расширение компетенции ее сотрудников представляет собой основной ресурс для создания конкурентоспособной и прибыльной организации в долгосрочной перспективе.

Каждый сотрудник организации – это личность. Это основа корпоративной культуры.

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» гарантирует организацию управления персоналом в соответствии с действующим трудовым законодательством, с соблюдением прав человека, исключая деление по национальному признаку и рассматривая каждого сотрудника как личность, стремящуюся к самореализации, карьерному и профессиональному росту.

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» создает безопасные и комфортные условия труда, предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации, развивая корпоративную культуру и традиции.

Организация труда удовлетворяет требованиям безопасности.

Обеспечение безопасности на всех этапах общество ООО «GAZEL TRANS SERVIS», обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности являются приоритетными принципами деятельности ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» строго следует российским требованиям в области безопасности.

Работники придерживаются норм культуры безопасности:

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» контролирует исполнение требований безопасности в системе договорных отношений, обеспечивает необходимое обучение и информирование сотрудников в соответствии со стандартами.

Работники ООО «GAZEL TRANS SERVIS»:

- неукоснительно соблюдают требования законодательства РУз, локальных нормативных актов в области охраны труда;
- контролируют соблюдение требований охраны труда другими работниками;
- используют средства индивидуальной защиты, если такие средства требуются для выполнения работы;
- незамедлительно извещают своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья;

- избегают сокрытия информации об инцидентах, оказывают содействие при проведении расследований инцидентов и предпосылок к ним;
- незамедлительно сообщают о возможных и имеющих место быть нарушениях в области охраны труда своему непосредственному руководителю ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

Системы социальных гарантий организации:

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» реализует внутренние программы для персонала: добровольного медицинского страхования, поддержки молодых специалистов, образовательные программы, направленные на рост уровня квалификации персонала, программы, обеспечивающие достойные условия труда сотрудникам.

Оказание помощи работникам в критических ситуациях.

В процессе урегулирования корпоративного конфликта ООО «GAZEL TRANS SERVIS» руководствуется действующим законодательством и соответствующими внутренними документами.

Проведем анализ факторов внешней социальной ответственности.

Содействие охране окружающей среды

Безусловным приоритетом при ведении основной деятельности для ООО «GAZEL TRANS SERVIS» являются обеспечение такого уровня безопасности, при котором воздействие на окружающую среду, персонал и население в ближайшей и отдаленной перспективе позволяет сохранять природные системы, поддерживать их целостность и жизнеобеспечивающие функции.

Для достижения данных целей в ООО «GAZEL TRANS SERVIS» реализуется комплексный подход в реализации экологической политики и развитии системы экологического менеджмента.

Работники организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS»:

- — неукоснительно соблюдают требования законодательства РУз, локальных нормативных актов в области охраны окружающей среды;

- – контролируют соблюдение требований охраны окружающей среды другими работниками, включая работников подрядных организаций.

Взаимодействие с местным сообществом и местной властью

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» и ее деятельность прозрачны для инвесторов, потребителей, поставщиков, представителей СМИ иных заинтересованных лиц.

В ООО «GAZEL TRANS SERVIS» принята информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, инвесторов и иных заинтересованных лиц.

организация обеспечивает раскрытие информации в объеме и порядке, предусмотренном действующим законодательством, внутренними документами ООО «GAZEL TRANS SERVIS» и утвержденной информационной политикой.

Покупатели

Особо значимая ценность общества ООО «GAZEL TRANS SERVIS» – повышение покупателей.

Ориентация на постоянное увеличение покупателей, сохранение репутации, забота о предоставлении качественных продуктов повседневного спроса по более низким ценам.

Конкуренты

В своем отношении к конкурентам ООО «GAZEL TRANS SERVIS» будет придерживаться позиции честной, свободной и открытой конкуренции, основанной исключительно на непрерывном повышении качества и конкурентоспособности услуг, отвечающих требованиям и ожиданиям потребителей.

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» не допускает проявления своими сотрудниками недобросовестной конкуренции, в том числе:

- Распространять ложные, неточные или искаженные сведения, которые могут причинить заказчику убытки, либо нанести ущерб его деловой репутации;
- Вводить в заблуждение в отношении производителя, либо способа и

места производства, потребительских свойств и характеристик, качества и количества товара и услуг, реализуемых организацией;

- Некорректно сравнивать реализуемые организацией товары и услуги с товарами и услугами, реализуемыми конкурентами;
- Продавать, обменивать или иным способом вводить в оборот товары, если при этом незаконно использовались результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица, средства индивидуализации продукции, работ, услуг.
- Незаконно получать, использовать, разглашать информацию, составляющую коммерческую, служебную или иную охраняемую законом тайну.

Спонсорство и корпоративная благотворительность

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» произвел строительство детского сада в г. Ангрэн; проводит активную поддержку. Данное направление является приоритетом, который находит отклик во всех проводимых программах: благотворительных, спонсорских, программах развития детского спорта, культуры.

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» оказывает поддержку ряду высших учебных заведений, в которых обучаются специалисты различных профилей.

Ответственность перед потребителями продукции, поставляемых в розничные магазины.

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» считает важным аспектом социальной ответственности – ответственность и профессионализм во взаимоотношениях с покупателями.

Параметры КСО:

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» осознает свою ответственность перед государством в связи со значимостью и спецификой деятельности, строго следуют требованиям законодательства РУз, стремятся быть образцом в выполнении правовых и этических обязательств в отношении государства.

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» строит устойчивые и конструктивные взаимоотношения с федеральными, региональными и муниципальными органами власти на принципах ответственности, добросовестности и независимости.

ООО «GAZEL TRANS SERVIS» видит свою социальную ответственность перед государством в том, чтобы:

- добросовестно выплачивать налоги и сборы, установленные законом;
- соблюдать законы и нормативные акты, имеющие отношение к деятельности организации;
- не пытаться ненадлежащим образом влиять на решения государственных органов и учреждений;
- использовать прозрачные процедуры взаимодействия с государственными органами, учреждениями, должностными лицами и предприятиями, принадлежащими или контролируемые государством.

В обществе ООО «GAZEL TRANS SERVIS» соблюдаются все нормы:

- трудового законодательства;
- специальных правовых и нормативных законодательных актов в сфере розничной и оптовой торговли;
- внутренних нормативных документов и регламентов организации.

Структура программ КСО организации ООО «GAZEL TRANS SERVIS» представлена в таблице 12.

Таблица 12 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элементы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Экзамен по охране труда	Безопасность труда	Все сотрудники организации	1 раз в год	Все сотрудники знают правила охраны труда и безопасности
Наименование мероприятия	Элементы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия

Продолжение таблицы 12

Наименование мероприятия	Элементы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Дополнительные премии	Поддержание социальной значимости заработной платы	Все сотрудники организации	Каждые 3 месяца	Сотрудники должны быть удовлетворены заработной платой
Заключение договора страхования по ДМС сотрудников	Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	Персонал: руководители	1 раз в год	Сотрудники будут иметь полис ДМС
Стажировка сотрудников	Развитие персонала	Персонал, руководители, специалисты	1 раз в год	Повышение квалификации персонала
Заключение договора на вывоз мусора	Охрана окружающей среды	Общество и общественные организации, органы власти	1 раз в 3 года	Чистота на территории организации
Благотворительный концерт или акция	Благотворительность	Общество и общественные организации	1 раз в 3 года	Благотворительная помощь

Определение затрат на программу

В таблице 13 представлены основные затраты общества ООО «GAZEL TRANS SERVIS» на корпоративную социальную ответственность.

Таблица 13 – Затраты на мероприятия КСО

Мероприятие	Стоимость реализации на планируемый период, руб.
Безопасность труда	0
Мероприятие	Стоимость реализации на планируемый период, тыс.сум.
Поддержание социальной значимости заработной платы	1880000000
Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	213520000
Развитие персонала	50999000
Охрана окружающей среды	400000
Благотворительность	200000
Итого:	2145119000

Ожидаемая эффективность программы КСО

Итак, в результате сделаем общий вывод относительно эффективности программ КСО организации:

- 1) программы КСО соответствует миссии, целям, ценностям и стратегии общества ООО «GAZEL TRANS SERVIS»;
- 2) в ООО «GAZEL TRANS SERVIS» преобладает внешняя КСО;
- 3) программы КСО отвечают интересам стейкхолдеров.

В результате можно сделать вывод о том, что мероприятия КСО, реализуемые организацией ООО «GAZEL TRANS SERVIS» целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров.

Заключение

Производительность — это отношение количества продукции, произведенной определенной системой за определенный период времени, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производство продукции за тот же период.

Рост производительности труда обуславливается снижением издержек и получение прибыли, необходимой для развития производства. Наряду с этим возрастают и личные доходы предпринимателя. Основой для повышения реальной заработной платы работников служит рост производительности труда.

Все организации имеют собственный уровень производительности труда. Изменение этого уровня во времени показывает динамику производительности. Под влиянием различных факторов, динамика может меняться в положительную или отрицательную сторону. Однако несомненным является тот факт, что развитие производства происходит с ростом производительности труда.

Факторы — это причины, силы, внешние обстоятельства, воздействующие на какой-либо процесс или явление. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно классифицировать на следующие группы:

- материально-технические;
- организационно-экономические;
- экономико-правовые и нормативные;
- материально стимулирующие;
- социально-психологические.

Все факторы взаимосвязаны, их классификация позволяет выявить причины, которые вызвали изменение производительности труда.

Использование резервов роста производительности труда — это процесс превращения возможного в действительное. Резервы роста производительности труда — это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и

выявлены, но по разным причинам еще не используются. Если принять во внимание структуру производительного процесса, то резервы роста производительности труда следует классифицировать на три группы: 1) резервы в использовании средств; 2) резервы в использовании предметов труда; 3) резервы применения труда.

Умение руководителя воздействовать на работу сотрудника, для достижения определенного результата – это способность эффективного использования персонала.

Организация ООО «GAZEL TRANS SERVIS» на конец 2018 г. являлась одним из крупных частных работодателей в РУз. В 2017 г. численность сотрудников составляла более 270 человек, на конец 2018 г. численность сократилась на 15,67%. В связи с обострением экономической ситуации в РУз, введением санкций.

Производительность труда на протяжении всего рассматриваемого периода росла. В 2017 г. рост производительности труда составил 8,62% при увеличении численности сотрудников на 4,84%. В 2018 г. рост производительности труда был уже 2,83% при значительном сокращении численности работников на 20,5%. Рост производительности труда в 2018 г. был только за счет сокращения значительного числа сотрудников, но выручка организации в 2018 г. по сравнению с 2017 г. снизилась на 6%. Необходимо учесть, что в обществе ООО «GAZEL TRANS SERVIS» имеется только ежеквартальная премия равная 15,3% от официального оклада. Дополнительное стимулирование, как материальное, так и нематериальное отсутствует. Что отрицательно сказывается на производительной работе сотрудников и повышает текучесть кадров.

Для повышения производительности труда в ООО «GAZEL TRANS SERVIS» предлагаются следующие мероприятия:

- разработать четкую систему премирования всех сотрудников (затраты на ее реализацию не требуются);
- ввести систему доплат за стаж работы в данной организации;

- внедрить систему штрафов за нарушения трудовой дисциплины;
- организовать корпоративные мероприятия для сотрудников организации в свободное от работы время.

При внедрении данных мероприятий в организационную структуру организации, ООО «GAZEL TRANS SERVIS» станет более конкурентоспособной организацией, стабилизируется выручка и привлечение профессиональных сотрудников станет более легкой задачей.

При внедрении данных мероприятий в организационную структуру организации, ООО «GAZEL TRANS SERVIS» станет более конкурентоспособной организацией, стабилизируется выручка и привлечение профессиональных сотрудников станет более легкой задачей.

Производительность труда оказывает прямое влияние на формирование конкурентных преимуществ любого хозяйствующего субъекта.

Подводя итог, можно отметить, что в современной не существует единого подхода к понятию производительности труда вследствие изменения экономических условий и видов деятельности. Современный этап развития новой информационной экономики требует серьезного переосмысления производительного труда как технико-экономического понятия.

Производительность труда следует понимать как показатель, характеризующий производство определенного результата в единицу времени с учетом конкретных ценностей, в качестве которых на современной стадии развития выступают высокая технологичность и способность к непрерывным улучшениям.

Повышать производительность труда необходимо с учетом баланса в экономике. В современной экономике требуется установление связи между ростом производительности труда и ростом заработной платы, ростом производительности труда и величиной занятости в рамках отдельной фирмы. Рост заработной платы не должен опережать роста производительности труда, так как в конечном итоге нечем будет платить.

Список использованных источников

1. Дудченко О.С., Зарплата: расчет и учет.: Учебно–практическое пособие. М: Научная книга. 2015. – 345 с.
2. Рахманова С.М., Зарплата от А до Я. Юридические аспекты, М: Научная книга. 2015. – 290 с.
3. Вишневская Н. Т., Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика. Нормирование и оплата труда в промышленности. // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2008. № 11. С.107 – 112
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. [электронный ресурс] / www.lex.uz. – URL: http://www.lex/uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=417624 (Дата обращения 02.09.2015)
5. Абузярова Н.А., Заработная плата: правовое регулирование. Москва:учебник для академического бакалавриата. 2015.– 209 с.
6. Луковкина А.В., Заработная плата.учебное пособия Москва: 2015. – 456 с.
7. Капелюшников Р. И., Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. //учебное пособие. Вопросы экономики. 2014. №3. С. 36 – 61.
8. Заказнов А.В., Система мотивации и оплаты труда как один из ключевых факторов успешной деятельности организаций // учебное пособие Мотивация и оплата труда. 2010. №2.
9. Миляева Л.Г., Методический инструментарий по разработке стимулирующей модели оплаты труда. //Журнал. Мотивация и оплата труда 2010. №2.
10. Шаховой В. А., Мотивация трудовой деятельности(учебное пособие / Шаховой В. А. Шапиро С. А., М: 2015. – 425 с.
11. Федорова М. С., Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. 2011. №7. Т.1. С. 119 – 121.

12. Баянова О.В., Формирование учетно–аналитической системы управления затратами на оплат. учебное пособие. Мотивация и оплата труда. 2015.– 312 с.
13. Данилова И. С. / Данилова И. С., Чепурнова Ю. М., Совершенствование системы стимулирования труда персонала // Молодой ученый. 2016. №11. С. 73 – 81.
14. Кириллова О. Г., / Кириллова О. Г., Петрова Т. И., Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях. // Общество: политика, экономика, право. 2012. №2. С. 109 – 111
15. Ахмедов А.Э. / Ахмедов А.Э. Ахмедова О.И., Сравнительный анализ организации оплаты труда работников в зарубежной и отечественной практике // Территория науки 2014. № 5. С. 87 – 92
16. Волгин Н.А., Отечественный и зарубежный опыт регулирования оплаты труда в реальном секторе экономики. // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. С. 12 – 19.
17. Шевалгин С. Е., Совершенствование системы оплаты труда производственного персонала – составляющая стратегического развития современного предприятия: условия и необходимость // Молодой ученый. 2016. №6. С. 586 – 589.
18. Смирнов О.В., Трудовое право.: Учебник. Снигирева И.О. Бриллиантова Н.А. 28 июня 2013.– 622 с.
19. Степанова Н.И. // Степанова Н.И., Палаткина А.В., Совершенствование оплаты труда работников предприятий на основе системы грейдов. // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2010. №156. С. 257 – 326.
20. Пашуто В.П., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно–практическое пособие. 2013. – 318 с.
21. Пашуто В.П., Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии. 2013. – 198 с.
22. Бойчук Н.И., Организация и нормирование труда: Учебно–

методический комплекс. 2015. – 178 с.

23. Кузнецова Я. В., Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия // Молодой ученый. 2014. №1. С. 369 – 374.

24. Мазанкова Т. В., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли) Учебник для академического бакалавриата. 2015.– 214 с.

25. Степанов А.В., Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта, Учебник академического бакалавриата 2015.– 279 с.

26. Экономика труда: учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Л. И. Сланченко : ИНФРА–М, 2016. – 171 с.

27. Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 2–е изд., перераб. и доп.: Издательство Юрайт, 2016. – 478 с.

28. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебник / Н. П. Кондраков. – 4–е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2018. – 512 с.

29. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С. В. Иванова. – 11–е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 285 с.

30. Технический анализ: Полный курс / Д. Швагер; Пер. с англ. – 13–е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 804 с.

31. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / И. Адизес; Пер. с англ. – 11–е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 264 с.

32. Стань инноватором. 5 привычек лидеров, меняющих мир / Джефф Даер, Хол Греггерсен, Клейтон М. Кристенсен; Пер. с англ. И. Бокарезовой. – Москва: Эксмо, 2018 – 320 с.

33. Эффективность на работе. Держать фокус. Управлять энергией. Добиваться выдающихся целей / пер. с англ. А. Кардаш. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 224 с.

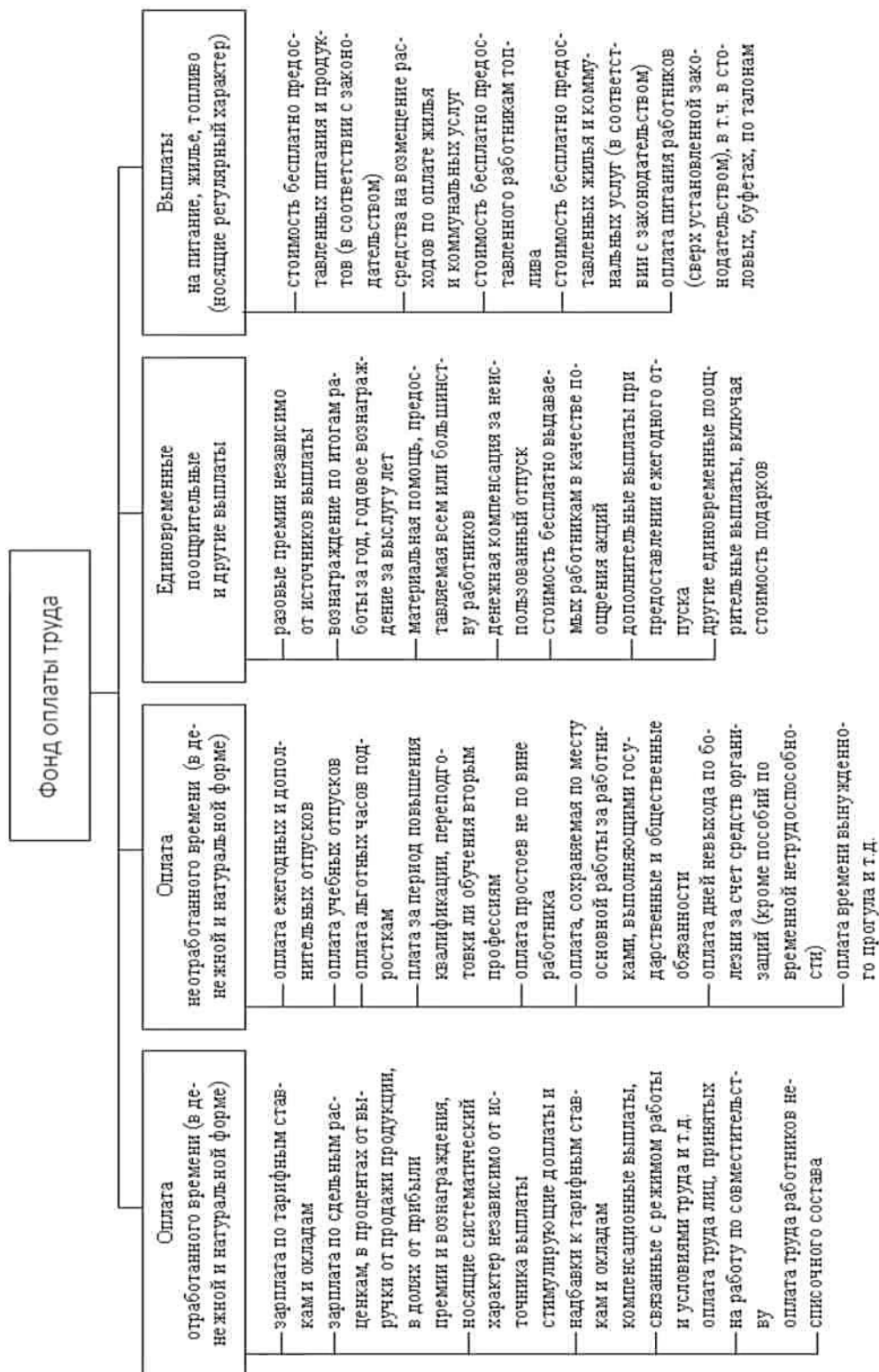
34. Инструменты маркетинга для отдела продаж / И. Манн, А. Турусина, Е. Уколова. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017 – 224 с.

35. Курс микроэкономики: учебник / Р. М. Нуреев – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2017. – 624 с.
36. Экономика организации (предприятия): учебник и практикум для прикладного бакалавриата / В. В. Коршунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 407 с.
37. Макроэкономика: учебник для вузов / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова; 5-е изд. Стандарт третьего поколения. – СПб.; Питер, 2017. – 448 с.
38. Постановление Кабинета Министров РУз № 336 19.04.2019. [электронный ресурс] www.lex.uz. – URL: / <http://www.lex.uz/ru/docs/4300861> режим доступа свободный.
39. Указ президента России от 07 мая 2018 г. – URL: <https://ymachka-snow.livejournal.com/1225053.html> (Дата обращения 02.09.2015)
40. Указ президента РУз от 13 ноября 2019г. [электронный ресурс] www.lex.uz. – URL: / <http://www.lex.uz/ru/docs/3984488>

Приложение А

(Обязательная)

Состав и структура фонда оплаты труда



Приложение Б

Характеристика ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Общество с ограниченной ответственностью «GAZEL TRANS SERVIS» основалось в 2000 г. Основателем которого является Курбанбаев Мансурбек Бахтиёрович в городе Алмалык Республики Узбекистан, где сейчас расположен главный корпус. Тип собственности – частная собственность. Сеть магазинов «Karzinka» – одна из ведущих розничных сетей по торговле продуктами питания в Республики Узбекистан.

Миссия организации заключается в повышении благосостояния своих покупателей, сокращая их расходы на покупку качественных товаров повседневного спроса, бережное отношение к ресурсам организации, улучшение технологий и достойное вознаграждение сотрудников.

Цель организации – обеспечить высокой степени жизнестойкости и конкурентоспособности организации посредством поддержания систем жизнеобеспечения на необходимом уровне, своевременной и качественной адаптации предоставляемой услуги к требованиям изменяющегося правового порядка и приоритетов потребителей [22].

Зона покрытия магазинов розничной сети «Karzinka» занимает огромную территорию. Магазины открыты в крупных городах, таких как Ташкент, Самарканд, Гулистан, Фаргона, и др. Ценовая политика следующая: «чем больше формат магазина, тем меньше цена».

Мощная логистическая система обеспечивает эффективный процесс доставки продукции. В организации существует дистрибьюторская сеть, которая включает в себя распределительные центры и свой автопарк, тем самым обеспечивая качественное хранение продуктов и доставку их в магазины. Общая численность сотрудников организации «Karzinka» на 2018г. составляла около 350 человек. На рисунке 10 рассмотрена структура кадровой политики ООО «GAZEL TRANS SERVIS».



Рисунок 10 – Структура кадровой политики ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

К функциональной подсистеме можно отнести управление персоналом, учет и найм, развитие и обучение. Информационная подсистема берет на себя функцию по информационному обеспечению, социально–психологическая должна управлять мотивацией кадров, социальным развитием, обеспечивать комфортные условия труда. Финансовая подсистема кадровой политики включает в себя функцию привлечения денежных средств, правовая – обеспечение кадровой политики правовой функцией. Далее будет рассмотрена организационная структура управления ООО «GAZEL TRANS SERVIS» в главном офисе (рисунок 10).

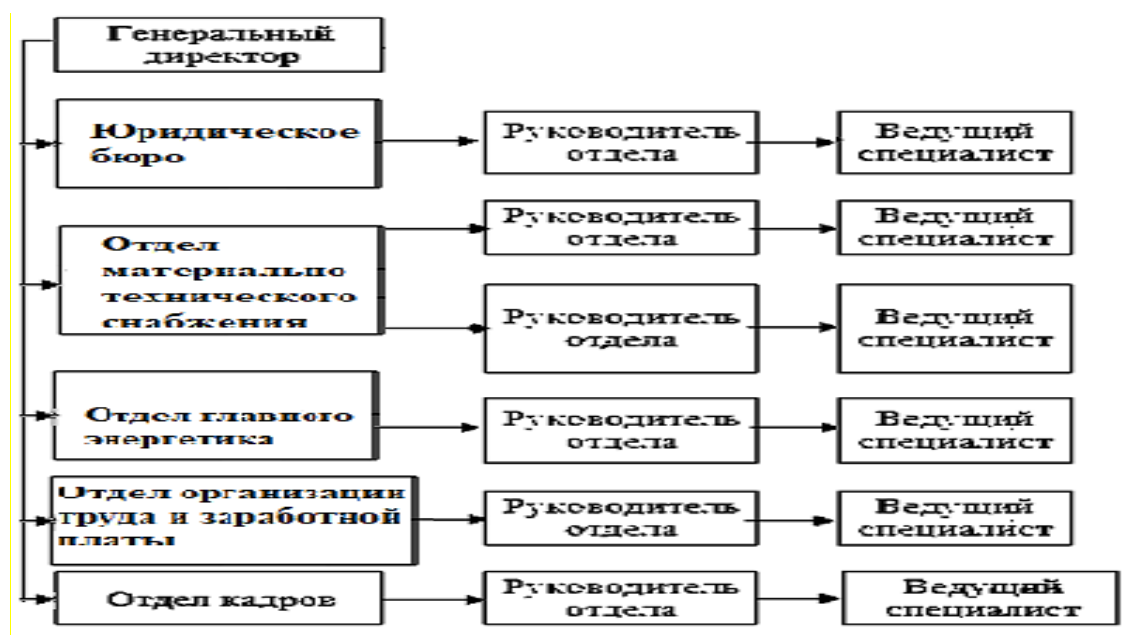


Рисунок 11– Организационная структура управления ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

В главном офисе общества организационная структура достаточно сложна, так как именно в ГО расположены все системы управления, сбора и обработки данных организации. Организационная структура по управлению розничного магазина достаточно проста и однотипна в сравнении с другими магазинами.

Генеральный директор ООО «GAZEL TRANS SERVIS» несет полную ответственность за действия организации и представляет отчетность во все налоговые органы.

Организация «Karzinka» специализируется на продаже продуктов питания повседневного спроса, а также бытовой химии. Магазины расположены по всей территории страны.

Основная деятельность предприятия – это розничная торговля. Большое влияние на данную деятельность оказывают как внешние, так и внутренние факторы экономики.

Организация предлагает вакансии не только в сфере торговли, но и различных специалистов практически во всех отраслях деятельности. ООО «GAZEL TRANS SERVIS» помимо розничных магазинов открыл тепличный комплекс, по выращиванию собственных продуктов, грибной комплекс и имеет собственный логистический центр со своим автопарком. В 2018 г. была запущена новая линия производства по изготовлению полуфабрикатов и бытовой химии [23].

Все это говорит о том, что организация «Karzinka» обеспечивает большое количество населения рабочими местами. В сфере использования инновационных технологий организация опережает практически все магазины Узбекистана. В сфере производства используются только новые технологии, которые позволяют производить качественные продукты и снизить расходы на их производство. На продукты собственного производства достаточно большой спрос. Это связано с тем, что их себестоимость гораздо ниже экспортных продуктов. Все производимые продукты реализуются не только в собственных магазинах, но и других торговых точках.

Существуют абсолютные и относительные показатели финансовой устойчивости. В таблице 14 будет продемонстрирована динамика финансовых результатов деятельности ООО «GAZEL TRANS SERVIS» за 2017 – 2018 гг.

Таблица 14 – Динамика финансовых результатов деятельности ООО «GAZEL TRANS SERVIS» за 2017 – 2018 гг.

Показатель	2017 г. млн.сум	2018 г. млн.сум	Изменения величины показателя ²	
			Абсолютные	Относитель
			в млн. сум	в %
Выручка	1 032 002 495	1 175 193 293	143190798	13,87%
Себестоимость услуг	792 784 244	917 787 784	125003540	15,77%
Валовая прибыль	239 218 251	257 405 509	18187258	7,6%
Коммерческие расходы	230 744 885	264 155 806	33 410 921	14,48%
Управленческие расходы	—	—	—	—
Прибыль (убыток) от услуг	8 473 365	6 750 297	–1 723 068	–20,33%
Доходы от участия в других организациях	12 373	293 804	281 431	2274,56%
Проценты к получению	289 163	140 157	–149 006	–51,53%
Проценты к уплате	18 274 938	20 813 508	2 538 570	13,89%
Прочие доходы	103 757 139	113 061 246	9 304 107	8,97%
Прочие расходы	39 440 848	38 547 242	–893 606	–2,26%
Прибыль (убыток) до налогообложения	54 816 255	47 384 160	–7 432 095	–13,56%
Текущий налог на прибыль	10 519 611	9 906 726	–612 885	–5,83%
Чистая прибыль (убыток)	43 874 458	36 968 316	–6 906 142	–15,74%
Примечание: ¹ Источник данных [23] ² расчетные авторские данные				

По данному анализу видно, что общество ООО «GAZEL TRANS SERVIS» за 2018 год понесла убыток. Чистая прибыль за 2017 год снизилась на 15,7%, в сравнении с 2018 годом, но при этом выручка увеличилась на 13,87%. Прибыль от продаж так же снизилась на 20,33%. Не смотря на снижение чистой прибыли в

2018 году, организация по–прежнему развивается, открывает новые магазины в разных регионах и продолжает следовать плану развития по достижению своей цели и выполнению миссии. Проведем анализ ликвидности и платёжеспособности, а также анализ финансовой устойчивости. Для проведения анализа ликвидности и оценки его уровня, рассчитываются следующие коэффициенты (таблица 14).

Таблица 15 – Расчет коэффициентов ликвидности ООО «GAZEL TRANS SERVIS»

Показатели	Значение показателя ²		Изменение показателя ²	Нормативное значение ¹
	31.12.2017	31.12.2018		
Коэффициент текущей (общей) ликвидности	0,916	1,241	0,325	Нормальное значение от 1.5 до 2.5, в зависимости от отрасли
Коэффициент быстрой (промежуточно й) ликвидности	1,220	1,109	–0,110	Нормальное значение: 1 и более
Коэффициент промежуточной ликвидности	1,046	1,109	0,063	Нормальное значение: 0,2 и более
Примечание: ¹ Источник данных [23] ² расчетные авторские данные				

На 31.12.2018 коэффициент текущей (общей) ликвидности ниже нормы (1,241 против нормативного значения 2). При этом нужно обратить внимание на имевшее место за рассматриваемый период (с 31 декабря 2017 г. по 31 декабря 2018 г.) положительное изменение – коэффициент увеличился на 0,325. Коэффициент быстрой ликвидности на 31.12.2018 также укладывается в норму (1,109). Это означает, что у ООО «GAZEL TRANS SERVIS» достаточно активов, которые можно в сжатые сроки перевести в денежные средства, чтобы погасить краткосрочную кредиторскую задолженность.

Коэффициент абсолютной ликвидности достаточно высок от нормы (1,109 при норме 0,2). При этом следует отметить, что за рассматриваемый период (31.12.17–31.12.18) коэффициент абсолютной ликвидности вырос на

0,063. Таким образом, показатели ликвидности увеличиваются и соответствуют нормативным значениям (за исключением показателя текущей (общей) ликвидности). Далее проведем анализ финансовой устойчивости ООО «GAZEL TRANS SERVIS».

Таблица 16 – Основные показатели финансовой устойчивости организации

Показатель	Значение показателя ²		Изменение показателя ²	Нормативное значение ¹
	31.12.2017	31.12.2018		
Коэффициент автономии	0,42	0,44	0,01	0,5 и более
Коэффициент финансового левериджа	4,46	4,04	–0,42	Нормальное значение от 1 до 2 (оптимальное 1,5)
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	–0,89	–0,78	0,11	0,1 и более
Коэффициент покрытия инвестиций	0,52	0,63	0,10	0,7 и более
Коэффициент маневренности и собственного капитала	–0,21	0,44	0,65	0,2 – 0,5
Коэффициент обеспеченности запасов	–1,19	–1,04	0,15	Нормальное значение: 0,5 и более
Коэффициент краткосрочной задолженности	0,80	0,79	–0,01	Нормальное значение: <0,7–0,8
Примечание: ¹ Источник данных [23] ² расчетные авторские данные				

Коэффициент автономии растет на протяжении двух лет, в 2018 году начал приближаться к нормативному значению (0,44). Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами в организации отрицателен, по причине того, что собственный капитал достаточно низок в сравнении с оборотами организации. Но наблюдается положительная динамика, так на конец 2018 г. коэффициент снизился и приближается к нулю. Коэффициент покрытия инвестиций близок к нормативному значению, что

говорит о возможности покрывать долгосрочные вложения в деятельность предприятия собственными средствами. Так же наблюдается положительная динамика, на протяжении двух лет коэффициент растет. На конец 2017 г. коэффициент маневренности собственного капитала был достаточно низок, но к 2018 г. он достиг нормативного значения (0,44), что говорит о финансовой устойчивости организации. Несмотря на то, что коэффициент обеспеченности запасов минусовой и далек от нормативного значения, у него положительная динамика и финансовая устойчивость организации растет. Коэффициент краткосрочной задолженности соответствует нормативному значению и сократился к 2018 г., что благоприятно сказывается на финансовой устойчивости организации. Чем меньше данный показатель, тем меньше у организации долгов, которые требуют краткосрочного погашения. Данный анализ показал, что финансовая устойчивость организации не высока на 2018 г., но показатели имеют положительную динамику и тем самым укрепляется финансовая устойчивость.

Проведем анализ рентабельности ООО «GAZEL TRANS SERVIS» в таблице .17.

Таблица 17 – Анализ рентабельности ООО «GAZEL TRANS SERVIS» за 2017 – 2018 гг., %

Показатель	2017г.	2018г.	Изменение 2018 г. к 2017 г.
Рентабельность услуг ¹	4,25139	3,14572	–1,1057
Рентабельность затрат ¹	6,9144	5,16287	–1,7515
Рентабельность активов ¹	11,6191	8,93418	–2,685
Рентабельность собственного капитала ¹	63,4763	45,0351	–18,441
Примечание: ¹ Расчетные авторские данные			

Показатели рентабельности падают на протяжении выбранного периода, что свидетельствует о не совсем стабильном положении организации на рынке.

Рентабельность продаж и активов падает. Рентабельность продаж упала на 1,1%, а рентабельность активов на 2,68%.