МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКА И СЕРВИС

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Экономика предприятия»

Мотивация и выбор эффективной системы оплаты труда работников предприятия на примере ООО «Выше радуги»

Шифр работы

Студент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель

канд.экон.наук, доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Нормоконтролер

канд.экон.наук, доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Владивосток 2017

Содержание

[1 Теоретические аспекты мотивации и систем оплаты труда 5](#_Toc500534955)

[1.1Теоретические основы мотивации 5](#_Toc500534956)

[1.2 Виды систем оплаты труда (разновидности) 7](#_Toc500534957)

[1.3 Влияние оплаты труда на эффективность работы предприятия 10](#_Toc500534958)

[2 Анализ системы оплаты труда на предприятии 15](#_Toc500534959)

[2.1 Характеристика предприятия ООО «Выше радуги» 15](#_Toc500534960)

[2.2 Анализ социально-экономических показателей на основе финансовой отчетности ООО «Выше радуги» 18](#_Toc500534961)

[2.3 Анализ качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов ООО «Выше радуги» 23](#_Toc500534962)

[2.5 Анализ системы оплаты труда 27](#_Toc500534963)

[2.6 Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда 29](#_Toc500534964)

[Заключение 32](#_Toc500534965)

[Список использованных источников 34](#_Toc500534966)

[Приложение А](#_Toc500534967) [Значение категории внутри взаимодействия работник –работодатель 36](#_Toc500534968)

[Приложение Б](#_Toc500534969) [Восприятие категории «заработная плата» со стороны работодателя 37](#_Toc500534970)

Введение

В рыночной экономике оплатой труда надо заниматься федеральным, региональным, муниципальным и корпоративным органам управления посредством обеспечения механизмов её организации и регулирования.

Отсюда адекватное её влияние на социальные процессы и благополучие народа в целом, в том числе реформирование пенсионной системы, жилищно-коммунального хозяйства и других элементов социально-трудовой сферы. Реальность их осуществления и результативность напрямую зависят от оплаты труда. Реформы пенсионного обеспечения, ЖКХ, сбора подоходного налога в том виде, в котором они предложены, пойдут, если будет европейский уровень заработной платы, если её организация будет заинтересовывать людей работать больше и лучше, если она (зарплата) будет вовремя выплачиваться.

Заработная плата как категория рыночной экономики представляет собой стоимость (цену) рабочей силы, т.е. стоимостное выражение объективно требуемого объема жизненных средств для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства. Развитие рыночных отношений предопределяет реальное существование этих средств только в стоимостной форме, как средств, объективно определяющих стоимость потребностей рабочей силы в издержках производства.

Таким образом, цель курсовой работы - изучить взаимосвязь категорий «заработная плата» и «мотивация» и разработать на основе сформированных знаний мероприятия по повышению эффективности оплаты труда работников. Объект исследования - категории «заработная плата» и «мотивация». Предмет исследования - взаимосвязь категорий «заработная плата» и «мотивация».

В ходе исследования необходимо было решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические основы мотивации.
2. Изучить виды систем оплаты труда (разновидности).
3. Изучить влияние оплаты труда на эффективность работы предприятия .
4. Изучить характеристика предприятия ООО «Выше радуги».
5. Анализ социально-экономических показателей на основе финансовой отчетности ООО «Выше радуги».
6. Анализ качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов ООО «Выше радуги».
7. Анализ системы оплаты труда.
8. Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда.

# 1 Теоретические аспекты мотивации и систем оплаты труда

## 1.1Теоретические основы мотивации

В управлении персоналом руководитель постоянно ищет эффективные методы повышения мотивации, чтобы достичь наилучшего результата. Чтобы персонал приносил высокую прибыль организации, порой недостаточно просто платить ему деньги или жестко увольнять. Современный менеджмент дает предпринимателям больше возможностей в этом направлении управления персоналом

Рассмотрим предложенные трактовки категории «мотивация»:

1. Мотивация - процесс побуждения человека при помощи внутриличностных и внешних факторов к определенной деятельности, направленное на достижение индивидуальных и общих целей.[1] Автор трактовки представляет мотивацию в виде процесса, который имеет несколько этапов формирования под воздействием совокупности факторов. В трактовке выделаются две группы факторов: внутриличностные, которые обладает каждый человек, и внешними, которые создает данному человеку само общество. Таким образом, можно сказать, что процесс мотивации зависит от внешних и внутренних факторов человека.

2.Мотивация — это совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее ценностной ориентацией и направляющей ее деятельностью.[4] Автор данной трактовки утверждает, что мотивация – это совокупность личных мотивов, а значит, данная категория не изменяется под воздействием внешней среды и не подлежит управлению. Тогда о такой категории в кадровом менеджменте необходимо забыть в соответствии с данным определением.

1. Мотивация представляет собой процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственной потребности, интересов в сочетании с достижением целей организации.[3] Здесь с автором необходимо согласиться, так как выделяется конкретная цель управления мотивацией – это достижение общей цели и работника, и организации. И главное, оба субъекта менеджмента должны об этом знать и вместе стремиться.

В результате исследования наиболее часто встречающихся определений, нами предлагается следующая трактовка: мотивация – это процесс формирования определенных мотивов работника в процессе трудовой деятельности и под воздействием факторов внешней среды, которым можно управлять для достижения целей организации.

Изучив значение категории «мотивация», мы можем дать следующее определение м**етоду мотивации**  – это механизм управленческого воздействия на персонал в целях побуждения их к выполнению задачи целей организации.

Существует множество классификаций методов мотивации персонала. Рассмотрим некоторые из них: [10]

* стимулирование сотрудников, основанное на теории подкрепления. Данный метод предполагает оказание поощрение результативных действий, и наказание – напротив, в ответ на нежелательные действия работника. Недостатком является отсутствие постановки задач и мотивация стремление к цели.
* регулирование поведения посредством постановки целей. Данный метод будет востребован во все времена при любых производственных условиях. Так как изначально работник мотивируется постоянной постановкой целей, но тогда возникает вопрос о его возможностях.
* проектирование (дизайн) работ и обогащение труда. Метод близко к современным требованиям производства, но недостатком являются большие затраты в самой разработке и дизайне рабочего место. Много времени потребуется для анализа каждого этапа создания или модернизации самих работ. Конечный результат в итоге при данном методе может использоваться не долго.
* партисипативность: вовлечение работников в управление. Здесь работник больше выступает заинтересованным лицом, косвенным получателем дохода. Но, как правило, работодатели в условиях конкуренции стараются как можно меньше посвящать людей в тонкости своего бизнеса. Да и этот метод существует в идеале, но не на практике.

Общим недостатком является то, что методы мотивируют только на потребности самого бизнеса. Однако мотивация - это все такие процесс, который затрагивает и внутриличностные потребности человека. Таким образом, предлагается другой метод мотивации - инновационный.

## 1.2 Виды систем оплаты труда (разновидности)

В зависимости способа учета и применяемых дополнительной оплаты форма включает сдельные системы: и косвенную сдельно-премиальную и аккордную.

При прямой системе оплата ставится в зависимость от результатов, т.е. количеством выработанной (работы) по сдельной расценке. косвенной системе работника ставится зависимость от труда обслуживаемых рабочих-сдельщиков (станков, Она находит применение при труда бригад рабочих по обслуживанию оборудования, наладчиков.

Сдельная расценка косвенно-сдельной системе труда Скр, по формуле [18]:

= Тс/Нв\*N (1.1)

Тс - ставка работника;

- норма установленная основному или на обслуживаемый механизм; N - единиц обслуживания.

Заработную по косвенно-сдельной труда Зкс определить по формуле:

= Скр\*В (1.2)

где В фактическое выполнение задания (норм объектом обслуживания.

Заработная рабочего при оплате труда определяться и использования косвенно-сдельной через коэффициент учитывающий средний выполнения производственного по объектам обслуживания: [14]

= Тс\*Дф\*Кср (1.3)

где Дф фактическое время, рабочим за период.

сдельно-премиальной системе кроме оплаты по прямым расценкам за объем работ дополнительно начисляется за выполнение и перевыполнение заданного объема Q. Заработную Зсп можно по формуле:

3сд 3с[1+(П1+П2\*Q)/100]; (1.4)

Зс = СрВ; (1.5)

Ср = = Тс\* Нвр (1.6)

Ср - расценка;

В количество выработанной

Тс - ставка;

Нв Нвр - норма выработки норма времени.

Сдельно-премиальная применяется для труда основных во многих различных отраслей Ее широкое объясняется тем, она создает материальную заинтересованность в результате труда, стимулирует производительности и ответственность за работу.

Сдельно-прогрессивная система от прямой тем, что продукция, произведенная нормы, оплачивается по обычной расценке, а увеличенной (прогрессивной). сдельно-прогрессивной системе рабочего увеличивается чем растет (производительность), что возможность постоянного массового её Поэтому её применять в ограниченного срока на тех и работах, складывается неблагоприятное с выполнением задания (плана) возникает необходимость материального стимулирования перевыполнении норм труда. [16]

Важным моментом использовании сдельно-прогрессивной оплаты труда определение исходной для оплаты увеличенным (прогрессивным) Так, например, работе по обоснованным нормам их можно за исходную в других — выполнение не ниже уровня, достигнутого данном предприятии.

Аккордная оплата труда разновидностью сдельной труда, при заработная плата коллективу (бригаде) отдельному работнику за отдельную а за заранее заданный работ, входящих аккордное задание. заработка рассчитывается начала работ, из действующих выработки (времени), на выполнение включенных в При досрочном качественном выполнении может начисляться а её - увеличиваться мере сокращения выполнения аккордного задания.

оплата труда как правило, оплаты бригады, рабочих и рассматриваться как бригадной (коллективной) системы с лишь разницей, общая сумма платы за задания объявляется до начала Получив задание, представляют себе и характер сроки её сумму возможного На промышленных применяется она на срочных важных участках Ее применение и по сдачи конечной что позволяет учет, повысить и объемы готовой продукции, производительность труда.

Повременная оплата труда рассчитывается по отработанному времени.

## 1.3 Влияние оплаты труда на эффективность работы предприятия

Заработная плата считается социально-экономической категорией. Социальных характер накладывает значимость для работника - удовлетворение социально-бытовых и духовных потребностей. Экономический же аспект приобретается в связи с направлениями значимости для предприятия и самого работодателя. Здесь категория «заработная плата» является статьей расхода на содержание рабочей силы и фактором, повышающим конкурентоспособность предприятия. (Рисунок 1) Следовательно, далее необходимо разобраться, как эти три категории взаимодействуют друг с другом. (Приложение А)

Взаимоотношения работника и работодателя всегда носили макро и микроэкономический характер, а предметом спора является именно заработная плата. В результате последняя стала для государства неким инструментом регулирования ситуации на рынке труда посредством издания совокупности нормативно-правовых актов, формирования структурных элементов инфраструктуры рынка труда и финансирования в целях балансировки удовлетворения спроса и предложения. Это лишь значения прямого воздействия оплаты труда в взаимоотношение субъектов рынка труда. [3]

Косвенное же значение категории «заработная плата» для государственного менеджмента выявляется во влиянии на объемы валового регионального продукта. Чем больше удовлетворенно предложения на рынке труда, тем больше удовлетворенно спроса и следовательно тем выше рост производства общественного продукта.

С другой стороны, состояние рынка труда - это направление развития предложения труда. Так, если рынок имеет характеристику трудоизбыточного, то, как правило, рабочая сила стремиться мигрировать в наиболее благоприятные районы. Если же рынок обладает трудодефицитной характеристикой, то государство стремится обеспечить территориальное производство необходимой рабочей силой посредством привлечение из других территорий или стимулировать повышение квалификации, как за счет государственных, так и частных финансовых средств. А чтобы обеспечить частные финансовые средства, здесь и появляются различные инструменты воздействия на величину заработной платы государственно-муниципального характера.

Заработная плата для работника на уровне территориального масштаба представляется как фактор качества жизни населения. Как известно, доходы населения всегда считались главным показателем уровня жизни населения, как средство обеспечение всех необходимых потребностей гражданина. На локальном уровне заработная плата работнику выполняет ряд функций. [12]

Стимулирующая функция в экономической литературе трактуется в большей степени со стороны потребности предприятия – это способность направлять желания работника на достижения результатов, установленных предприятием. Однако в отношении самого субъекта - это способность повышать интерес работника к трудовой деятельности в связи с наличием возможность удовлетворять его социально-бытовые потребности. Если работник видит перспективы в удовлетворении какого-то количества потребностей, то естественно он будет больше работать и обеспечивать эффективность своих результатов.

Социально-бытовые потребности могут включать в себя много составляющих. В основном это зависит от уровня образования и воспитания человека. Однако отдельными разделами таких потребностей являются:

* обеспечение повседневных потребностей человека таких, как пища, одежда и жилье;
* обеспечение духовно-культурного развития посредство доступа к информации через СМИ и объекты культурного назначения;
* обеспечение репродуктивности понимается, как возможность создавать семьи и воспитывать детей;
* обеспечение непрерывного образования.

Непрерывное образование может означать как постоянное развитие субъекта и всесторонне обогащение его духовного мира. Однако в отношении предприятия - это постоянный процесс поступательного развития профессиональных навыков и умений и всестороннее наращивание профессиональных знания для дальнейшего генерирования.

Концепция непрерывного образования возникла с необходимостью формирования универсальной рабочей силы, которая способна не только производить, но создавать новое уже в процессе труда без остановки на такие временные этапы, как разработка и апробация. Поэтому в современном кадровом менеджменте все чаще становятся актуальными те люди, которые за весь процесс своей трудовой деятельности смогли освоить несколько должностей в различных сферах деятельности человека. Когда как при плановой экономике – это было «неприлично» с точки зрения профессионализма, так как целью была именно классическое формирование специализированных знаний. Сегодня это уже прошлый век, так рабочая сила «старого закала» была создана для производства, а не создания и в современных инновационных условиях просто не может конкурировать с рабочей силы нового качества. [12]

Таким образом, заработная плата воздействует на человека как стимулирующий фактор, который способствует развитию его профессиональных качеств и знаний. И государство заинтересованно стимулировать повышение уровня заработной платы работника (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 – Восприятие категории «заработная плата» со стороны работника

Для того, чтобы понять, какие цели преследует работодатель при определении того или иного размера оплаты труда . Необходимо рассмотреть заработную плату с точки зрения затрат. [17]

В себестоимости продукции всегда есть статья расходы на оплату труда, которые как правила определяются стоимостью фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда включает в себя три виды оплаты: основную, дополнительную и компенсационную.

Основная заработная плата включает в себя оплату за выполнение производственных функций по ставкам и тарифам системы оплаты труда. А ставки и тарифы регулируются такими параметрами, как специализация и квалификация работ.

Дополнительная оплата труда включает кроме различных других статей статьи по расходам по оплате учебных отпусков и периода нахождения работника на повышении квалификации. [13]

Также стоит обратить внимание на премиальные вознаграждения. Данный вид расходов в фонде оплаты труда, как правило, направлено на стимулирование повышения качества и количества объема работ. Премиальные системы имеют разные подходы и разные инструменты, но цель всегда одна повышение эффективности использования рабочей силы.

Таким образом, заработная плата представляется для работодателя, как статья расходов в форме фонда оплаты труда. Она направленна на стимулирование повышения качества и количества работы и на повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков.

Работодатель не всегда осознает, что в людях он видит средство повышения характеристик работ и произведенной продукции, а косвенно стремится к повышению рентабельности продаж. Данный показатель используется для оценки степени эффективности всех затрат в производстве продукции или выполнении услуг. (Приложение Б)

Следовательно, работодатель, увеличивая заработную плату сразу повышает и качество конечного результата, и качество трудового ресурса, достигая высоких значений показателя рентабельности. А государство способствует данному процессу через воздействие различных государственных инструментов. Конечным показательным результатом является рентабельность продаж, что входит в совокупность показателей конкурентоспособности предприятия.

# 2 Анализ системы оплаты труда на предприятии

## 2.1 Характеристика предприятия ООО «Выше радуги»

Общество с ограниченной ответственностью «Ваша радуга» была создана 11 февраля 2009 году. Адрес регистрации: 690109, Приморский кр, город Владивосток, улица Нейбута, 57, 130. Директор - Федорец Алексей Анатольевич. Основным видом экономической деятельности является "торговля оптовая парфюмерными и косметическими товарами". Также ООО "Выше радуги" работает еще по 5 направлениям. Размер уставного капитала 10 000,00 руб.

Направления деятельности:

1 Основной вид деятельности: торговля оптовая парфюмерными и косметическими товарами.

2 Дополнительные виды деятельности:

* Торговля оптовая неспециализированная.
* Торговля розничная прочими бытовыми изделиями в специализированных магазинах.
* Торговля розничная косметическими и товарами личной гигиены в специализированных магазинах.
* Торговля розничная вне магазинов, палаток, рынков.

Высшим органом управления является единственный учредитель и генеральный директор в одном лице.

Виды косметических товаров, которые реализует общество:

1. Товары для окрашивания волос.
2. Товары для ухода за волосами.
3. Товары для проведения стайлинга.
4. Товары для использования в процессе завивки.
5. Средства для окрашивания бровей и ресниц.
6. Эксклюзивная продукция.
7. Товары для ухода за телом.

Торговые марки разные: ESTEL always ON-LINE, Skin Color Remover

XTRO, M’USE, GENEVIE, ESTEL HAUTE COUTURE, Anti-Yellow effect, PRINCESS ESSEX, CUREX, WAVEX, AIREX, iNeo-Crystal, ESTEL PRIMA, OTIUM, NIAGARA, ENIGMA, DE LUXE, ALPHA HOMME, NO STRESS, ХЭК, COLOR OFF, Эстель, Самая красивая, Q3, SUN FLOWER, ESTEL KERATIN, THERMOKERATIN.

Рынки сбыта: население и организации, которые предоставляющие косметические и парикмахерские услуги.

Организационная структура общества представлена на рисунке 1.

Директор

Бухгалтерия

Главный бухгалтер

Бухгалтера

Отдел продаж

Торговые представители

Начальник отдела продаж

Водители

Рисунок 2.1 – Организационная структура ООО «Выше радуги»

На основании рисунка 2.1 сделан вывод, что организационная структура линейного типа. Данная организационная структура очень удобна для данного коллектива, потому что общая численность персонала всего 20 человек, да и функциональное разделение труда не слишком разветвленная.

Положительными моментами являются четкость системы взаимодействия подразделений, единоначалие (руководитель берет в свои руки общее управление), разграничение ответственности (каждый знает, за что отвечает), возможность быстрой реакции исполнительных подразделений на указания, полученные свыше.

Недостаток структуры заключается в отсутствии звеньев, которые вырабатывают общую стратегию работы. Руководители практически всех уровней в первую очередь решают оперативные проблемы, а не стратегические вопросы. Имеются предпосылки к перекладыванию ответственности и волоките при решении проблем, которые требуют взаимодействия нескольких подразделений. Управление предприятием имеет слабую гибкость и плохо приспосабливается к изменениям.

Основным персоналом, который непосредственно приносит доход обществу, являются торговые представители. Основные функции торгового представителя:

* проведение торговым представителем консультаций для потенциального покупателя по предлагаемой продукции компании;
* формирование в регионе новой клиентской базы для продукции, которую он продвигает, а также работа с уже готовой базой клиентов;
* проведение мероприятий, на которых потенциальный покупатель может оценить предлагаемую продукцию (дегустации), показать товар с наилучшей стороны, сделать полную презентацию продукции и заключить договор о поставке ее в данный регион;
* работа по составлению отчетов своей деятельности от каждодневного до квартального отчета, своевременная подача их непосредственному руководителю;
* опытные торговые представители проводят коррекцию действий отдела продаж компании по региону собственной деятельности;
* проведение работы по дебиторской задолженности;
* проведение обучающих мероприятий с людьми, вовлеченными в коммерческую деятельность компании;
* постоянно знать ситуацию на региональном рынке реализации продвигаемой продукции или услуги.

Таким образом, ООО «Выше радуги» стандартная оптовая компания, миссия которого обеспечить свободный доступ населения к парфюмерно-косметической продукции ведущих торговых марок и знаменитых брендов.

## 2.2 Анализ социально-экономических показателей на основе финансовой отчетности ООО «Выше радуги»

Социально-экономические показатели рассматриваются на основе финансовой отчетности:

1. Бухгалтерского баланса ООО «Выше радуги» за 2016 год.
2. Отчета о прибылях и убытках ООО «Выше радуги» за 2016 год.

Для начала необходимо изучить структуру имущества общества в период 2015-2016 гг.

Таблица 2.1 - Горизонтальный анализ стоимости имущества ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг.

Руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Статьи баланса | [2015](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1092536000842_2536213156_OOO-VYShE-RADUGI/balance) | [2016](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1092536000842_2536213156_OOO-VYShE-RADUGI/balance) | Изменение | |
| абсолютное | относительное |
| I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ | | |  |  |
| Основные средства | 28 000 | 103 000 | 75 000 | 2,679 |
| ИТОГО по разделу I | 28 000 | 103 000 | 75 000 | 2,679 |
| II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ | | |  |  |
| Запасы | 3 160 000 | 2 381 000 | -779 000 | -0,247 |
| Дебиторская задолженность | 7 956 000 | 6 992 000 | -964 000 | -0,121 |
| Денежные средства и денежные эквиваленты | 21 000 | 37 000 | 16 000 | 0,762 |
| ИТОГО по разделу II | 11 137 000 | 9 410 000 | -1 727 000 | -0,155 |
| БАЛАНС | 11 164 000 | 9 513 000 | -1 651 000 | -0,148 |

(2.1)

(2.2)

На основании таблицы 1 сделан вывод, что динамика роста наблюдается:

1. Увеличение стоимости основных средств на 75 000 руб. или в 2,67 раза.
2. Увеличение денежных средств на 16000 руб. или на 76,2 % (0,762\*100).

Динамика снижения наблюдается по следующим статьям баланса:

1. Запасы уменьшились на 779 000 руб. или на 24,7 % (0,247\*100).
2. Дебиторская задолженность уменьшилась на 964 000 руб. или на 12,1 % (0,121\*100).

Валюта баланса снизилась на 1651000 руб. или на 14,8 %. Таким образом, наблюдается негативный фактор - снижения стоимости имущества общества.

Рисунок 2.2 – Динамика основных статей актива баланса ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг, тыс. руб.

На основании рисунка 2.2 сделан вывод, что основную долю в структуре имущества ООО «Выше радуги» занимает дебиторская задолженность. Это негативная ситуация, так как у организации мало высоколиквидных активов, которые обеспечивают быструю ликвидность предприятия.

Далее будет рассмотрен пассив баланса, который характеризует источники финансирования ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг. (Таблица 2.2)

Таблица 2.2 – Горизонтальный анализ статей баланса ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг.

Руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Статьи баланса | [2015](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1092536000842_2536213156_OOO-VYShE-RADUGI/balance) | [2016](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1092536000842_2536213156_OOO-VYShE-RADUGI/balance) | Изменение | |
| абсолютное | относительное |
| III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ | | |  |  |
| Уставный капитал | 10000 | 10000 | 0 | 0 |
| Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) | 10 533 000 | 8 836 000 | -1697000 | -0,161 |
| ИТОГО по разделу III | 10 543 000 | 8 846 000 | -1697000 | -0,161 |
| V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА | | |  |  |
| Кредиторская задолженность | 620 000 | 667 000 | 47000 | 0,0758 |
| ИТОГО по разделу V | 620 000 | 667 000 | 47000 | 0,0758 |
| БАЛАНС | 11 164 000 | 9 513 000 | -1651000 | -0,1479 |

На основании таблицы 2.2 сделан вывод, что снижение наблюдается по статье пассива - нераспределенная прибыль снизилась на 1697000 руб. или на 16,1 %. Это повлияло на снижение валюты баланса. А сама ситуация говорит о снижении собственного капитала общества, следовательно сократилось финансирование из собственных средств.

Рисунок 2.3 - Динамика статей пассива баланса ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг, тыс. руб.

Также наблюдается повышение кредиторской задолженности на 47000 руб. или на 7,58 % (0,0758\*100).

Таким образом, ситуация наблюдается неудовлетворительная, собственный капитал снижается, а кредиторская задолженность растет. Это приводит к снижению уровня независимости.

Далее будет изучен отчет о прибылях и убытках. (Таблица 2.3)

Таблица 2.3 – Горизонтальный анализ отчета о прибылях и убытках ООО «Выше радуги»

Руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Статьи отчета | [2015](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1092536000842_2536213156_OOO-VYShE-RADUGI/balance) | [2016](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1092536000842_2536213156_OOO-VYShE-RADUGI/balance) | Изменение | |
| абсолютное | относительное |
| Выручка | 3 322 000,00 | 2 631 000,00 | -691000 | -0,2080 |
| Себестоимость продаж | 2 959 000,00 | 2 617 000,00 | -342000 | -0,1156 |
| Валовая прибыль (убыток) | 363 000,00 | 14 000,00 | -349000 | -0,9614 |
| Прибыль (убыток) от продаж | 363 000,00 | 14 000,00 | -349000 | -0,9614 |
| Прочие доходы | 102 000,00 | 343 000,00 | 241000 | 2,3627 |
| Прочие расходы | 177 000,00 | 37 000,00 | -140000 | -0,7910 |
| Прибыль (убыток) до налогообложения | 288 000,00 | 320 000,00 | 32000 | 0,1111 |
| Текущий налог на прибыль | 26 000,00 | 17 000,00 | -9000 | -0,3462 |
| Чистая прибыль (убыток) | 262 000,00 | 303 000,00 | 41000 | 0,1565 |

На основании таблицы 2.3 наблюдаются следующие изменения:

* Выручка от реализации снижается на 691 000 руб. или на 20,80%.
* Себестоимость продаж снижается на 342 000 руб. или 11,56 %.
* Валовая прибыль снижается на 349 000 руб. или на 96,14 %.

Таким образом, общество практически не имеет прибыли.

Увеличилась величина прочих доходов на 241000 руб. или в 2,36 раза. То есть предприятие может реализовывать имущество. Также наблюдается снижение прочих расходов на 140000 руб. или на 79,10 %.

Чистая прибыль повысилась за счет прочих доходов на 41000 руб. или на 15,65%.

Далее проведем расчет по следующим формулам:

, (2.3)

где Робщ – общая рентабельность.

, (2.4)

где Рпродукции – рентабельность продукции.

, (2.5)

где Фотд  - фондоотдача, руб./руб.

, (2.6)

где – производительность труда, руб. / чел.

Таблица 2.4 - Динамика социально-экономических показателей по деятельности ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | [2015](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1092536000842_2536213156_OOO-VYShE-RADUGI/balance) | [2016](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1092536000842_2536213156_OOO-VYShE-RADUGI/balance) | Изменение | |
| абсолютное | относительное |
| Выручка | 3 322 000,00 | 2 631 000,00 | -691 000,00 | -20,801 |
| Себестоимость продаж, руб. | 2 959 000,00 | 2 617 000,00 | -342 000,00 | -11,558 |
| Чистая прибыль (убыток), руб. | 262 000,00 | 303 000,00 | 41 000,00 | 15,649 |
| Основные средства, руб. | 28 000 | 103 000 | 75 000,00 | 267,857 |
| Среднесписочная численность персонала | 20 | 20 | 0,00 | 0,000 |
| Прибыль (убыток) до налогообложения | 288 000,00 | 320 000,00 | 32 000,00 | 11,111 |
| Рентабельность общая | 0,087 | 0,122 | 0,03 | 40,293 |
| Рентабельность продукции | 0,089 | 0,116 | 0,03 | 30,762 |
| Фондоотдача | 118,643 | 25,544 | -93,10 | -78,470 |
| Производительность труда | 166100 | 131550 | -34 550,00 | -20,801 |

Робщ  (2015) = 288000/3222000 = 0,087

Робщ  (2016) = 320000/2631000 = 0,122

Рпродукции (2015) = 262000/2959000 =0,089

Рпродукции (2016) = 303000/2617000 =0,116

Фотд (2015) = 3322000/28000 = 118,643 руб.

Фотд (2016) = 2631000/103000 = 25,54 руб.

Птр (2015) = 3322000/20 =166100 руб./чел.

Птр (2016) = 2631000/20 = 131550 руб./ чел.

В результате проведенного анализа был сделан вывод, что рентабельность производства увеличилась на 0,03 или 40,29 %. Таким образом, деятельность общество еще можно считать прибыльным.

Рентабельность продукции очень низкая, но при этом наблюдается рост на 0,03 или на 30,762 %.

Ресурсотдача характеризуется следующими показателями:

* Фондоотдача снизилась на 93,10 руб. или на 78,47 %;
* Производительность труда снизилась на 34550 руб. на чел. Или на 20,8%.

## 2.3 Анализ качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов ООО «Выше радуги»

Ни одна организация не в состоянии осуществлять свою деятельность без персонала. Персонал – это трудовые ресурсы, используемые в процессе производства или иной коммерческой или некоммерческой деятельности. Стабильность функционирования организации зависит от наличия квалифицированных кадров и эффективности использования трудовых ресурсов, их постоянном составе, обновлении некоторых единиц, создании кадрового резерва. Данные о численности персонала организации по категориям представлены ниже (см. табл. 2.5 и рис. 2.4).

Таблица 2.5 - Анализ численности персонала по категориям ООО «Выше радуги» за 2015-2016 гг.

Чел.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | 2015 | 2016 | Изменение | |
| абсолютное | относительное |
| Всего | 22 | 20 | -2 | -9,09 |
| Руководитель | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Торговые представители | 11 | 9 | -2 | -18,18 |
| Бухгалтера | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Водители | 5 | 5 | 0 | 0 |

Рисунок 2.4 – Показатели численности персонала ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг.

Результаты анализа свидетельствуют, что в 2016 г. по отношению к 2015 г. происходил процесс снижения численности персонала на 9,09% или на 2 человек. Основные изменения происходили в составе персонала, выполняющего основную деятельность общества, количество руководящего состава и специалистов не изменилось. Такая ситуация связана с экономическим положением в стране и в организации.

Процесс изменения численности работников, приводящий к их перераспределению между разными видами экономической деятельности, называют движением рабочей силы. Показатели движения персонала данного Учреждения приведены в таблице 2.6 и на рисунке 7.

Таблица 2.6 – Показатели динамики персонала ООО «Выше радуги» за 2015-2016гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2015 | 2016 | Изменение | |
|
| абсолютное | относительное |
| Среднесписочная численность, чел. | 22 | 20 | -2 | -9,091 |
| Принятые, чел. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Уволенные, чел. | 0 | 2 | 2 | 100 |
| Коэффициент по приему персонала, % | 0 | 0 | 0 |  |
| Коэффициент по выбытию персонала, % | 0 | 10 | 10 | 100 |
| Коэффициент текучести кадров, % | 0 | 10 | 10 | 100 |

Рисунок 2.5 – Динамика движения персонала ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг.

Анализируя данные таблицы 2.6 и рисунка 2.5, можно сделать вывод, что за 2015 – 2016гг. в организации имеется отрицательная динамика персонала, так как среднесписочная численность сократилась на 2 человек или на 9,09%. Коэффициент по выбытию кадров в 2016 году достиг значения равного 10 %, что говорит о том, что в организации идет процесс оптимизации численности персонала.

Также для характеристики персонала ООО «Выше радуги» необходимыми являются показатели половозрастной структуры, стажа и образования персонала, которые даны ниже (см. табл. 2.7).

Таблица 2.6 – Структура персонала по полу, возрасту, стажу и образованию ООО «Выше радуги» за период 2015-2016 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2015 | | 2016 | |
| абсол. | в % к итогу | абсол. | в % к итогу |
| 22 | 100 | 20 | 100 |
| Пол |  |  |  |  |
| Мужской, чел. | 15 | 68,18 | 15 | 75 |
| Женский, чел. | 7 | 31,82 | 5 | 25 |
| Возраст |  | | | |
| 18-30 лет | 15 | 68,18 | 17 | 85 |
| 31-50 лет | 5 | 22,73 | 2 | 10 |
| 51-75 лет | 2 | 9,09 | 1 | 5 |
| Стаж |  | | | |
| До 5 лет | 16 | 73 | 15 | 75 |
| 6-15 лет | 6 | 27 | 5 | 25,45 |
| 16-25 лет | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Более 25 лет | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Образование |  | | | |
| Среднее | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Средне - специальное | 5 | 22,73 | 5 | 22,73 |
| Высшее | 17 | 77,27 | 15 | 77,27 |

Из приведенных выше данных следует, что в период 2012-2014гг. в ООО «Выше радуги» численность мужчин преобладает над численностью женщин. Среди персонала большую часть составляют сотрудники в возрасте 25 лет, что говорит о наличие молодых квалифицированных кадрах. Преобладающий стаж работы персонала составляет до 5 лет, что является сигналом, который говорит о том, что часть персонала практически не имеет опыта. Большая часть сотрудников имеет высшее образование, что соответствует специфики организации, руководящий же состав имеет высшее образование.

## 2.5 Анализ системы оплаты труда

Фонд оплаты труда ООО «Выше радуги» формируется на календарный год в пределах утвержденного производственного плана на текущий финансовый год и плановый период.

Порядок начисления заработной платы отличается по всем категориям персонала:

* Торговые представители: Оклад плюс Процент от реализации продукции плюс бонусы за выполнение задач
* Окладная система применяется при начислении заработной платы бухгалтеров и водителей.
* Начальник отдела продаж получает заработную плату, основанную на модели: оклад плюс проценты.

Анализ фонда оплаты труда в динамике за три года представлен ниже. (Таблица 2.7)

Таблица 2.7 – Динамика среднемесячной заработной платы в ООО «Выше радуги» в период 2015-2016 гг

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | 2015 | 2016 | Изменение | |
| абсолютное | относительное |
| Руководитель | 45000 | 47000 | 2000 | 4,44 |
| Главный бухгалтер | 35400 | 38200 | 2800 | 7,91 |
| Начальник отдела продаж | 35200 | 36800 | 1600 | 4,55 |
| Торговые представители | 27800 | 29300 | 1500 | 5,40 |
| Бухгалтера | 25750 | 26850 | 1100 | 4,27 |
| Водители | 22300 | 24500 | 2200 | 9,87 |

На основе таблицы 2.7 сделан вывод, что большие изменения коснулись заработной платы главного бухгалтера (на 2800 руб. или 7,91 процент) и водителей (2200 руб. или 9,87 процентов). Самый меньший темп роста наблюдается у рядовых бухгалтеров: на 1100 руб. или на 4,27 процентов.

Далее рассмотрим рисунок 2.6, на котором иллюстрируется динамика среднемесячной заработной платы работников ООО «Выше радуги» в период 2015-2016 гг.

Рисунок 2.6 - Динамика среднемесячной заработной платы работников ООО «Выше радуги» в период 2015-2016 гг.

На основании рисунка 2.6 можно сделать вывод, что сама высокая заработная плата наблюдается у руководителя. А самая низкая заработная плата - у водителей.

Далее проведем горизонтальный анализ фонда заработной платы ООО «Выше радуги» в период 2015-2016 гг. (таблица 2.8 и рисунок 2.7)

Таблица 2.8 – Динамика фонда заработной платы заработной платы в ООО «Выше радуги» в период 2015-2016 гг

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | 2015 | 2016 | Изменение | |
| абсолютное | относительное |
| Всего, чел. | 7321800 | 7065000 | -256800 | -3,51 |
| Руководитель | 1387200 | 1464000 | 76800 | 5,536 |
| Торговые представители | 3669600 | 3164400 | -505200 | -13,77 |
| Бухгалтера | 927000 | 966600 | 39600 | 4,272 |
| Водители | 1338000 | 1470000 | 132000 | 9,865 |

Рисунок 2.7 - Динамика фонда заработной платы заработной платы в ООО «Выше радуги» в период 2015-2016 гг

На основании рисунка 2.7 сделан вывод, что самая большая доля относится к части фонда заработной платы торговых представителей, которая снижается по причине снижение численности работников. Самая маленькая доля наблюдается в части фонда заработной платы бухгалтеров.

## 2.6 Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда

В экономического падения становится вопрос издержек производства главная статья которая попадает сокращение затраты оплату труда. образом, становится принимать касающиеся проведения по снижению на оплату Конечно, здесь проблемы.

просто будут или еще просто не качественно свою Это принципе нельзя особенно для Следовательно, необходимо новую систему труда.

Грейдинговый метод балльно-факторный и на грейдировании Смысл данной в том, каждая должность получает свою в баллах учетом весов уровней факторов. этом ценность должности выражается определённом количестве Потом данное значение используется обозначения границ (грейдов) и рекомендованных «вилок» (постоянной части платы). Факторы определяться организацией а могут из стандартизированной Хея. В случае балльнофакторный является более по сравнению ранжированием и классификацией. [ 26]

При проведении руководство ставит цели:

* систематизация наименований должностей компании;
* установление чётких («вилок») стоимости должностей компании;
* создание простого, прозрачного и инструмента для зарплаты;
* разработка системы труда персонала компании;
* почвы для развития сотрудников
* внедрение подхода к приёма, ротации увольнения персонала

В грейдирования должностей такие принципы:

1. экономическая обоснованность, есть результаты;
2. и прозрачность объективность системы, понятность для категорий персонала;
3. справедливость при большем на результат компании;
4. получает большее
5. однородность соответствие вознаграждений оказывающих одинаковое на результат;
6. рыночная конкурентоспособность создание конкурентных компании для высококвалифицированных специалистов.

Процедура грейдирования затратна. Для проведения потребуются а именно:

1. информация (стратегия, и планы
2. организационная предприятия;
3. каталог должностей должностные инструкции;
4. анализ заработных сектора и
5. люди комиссия в 10-15 человек: руководители среднего сотрудник отдела персоналом;
6. привлечение внешнего
7. финансы членов экспертной а также на обучение услуги консалтинговых агентств);
8. (в среднем года на и внедрение).

Но чтобы провести качественно данное мероприятие можно пригласить специалистов консалтинговой компании - Дальневосточный центр кадровых технологий Эксперт. Адрес компании: г. Владивосток, ул. Светланская, 167, оф 18, 19, 1 этаж (Гайдамак). Адрес страницы: http://dv-expertvl.ru/?utm\_source=iprim

# Заключение

##### Исследование проводилось на предприятии ООО «Выше радуги».

Общество с ограниченной ответственностью «Ваша радуга» была создана 11 февраля 2009 году. Адрес регистрации: 690109, Приморский кр, город Владивосток, улица Нейбута, 57, 130. Директор - Федорец Алексей Анатольевич. Основным видом экономической деятельности является "торговля оптовая парфюмерными и косметическими товарами". Также ООО "Выше радуги" работает еще по 5 направлениям. Размер уставного капитала 10 000,00 руб.

Организационная структура ООО «Выше радуги» относится к линейному типу. Данная организационная структура очень удобна для данного коллектива, потому что общая численность персонала всего 20 человек, да и функциональное разделение труда не слишком разветвленная.

Положительными моментами являются четкость системы взаимодействия подразделений, единоначалие (руководитель берет в свои руки общее управление), разграничение ответственности (каждый знает, за что отвечает), возможность быстрой реакции исполнительных подразделений на указания, полученные свыше.

Валюта баланса снизилась на 1651000 руб. или на 14,8 % в период 2015-2016 гг. Таким образом, наблюдается негативный фактор - снижения стоимости имущества общества. Снижение наблюдается по статье пассива - нераспределенная прибыль снизилась на 1697000 руб. или на 16,1 %. Это повлияло на снижение валюты баланса. А сама ситуация говорит о снижении собственного капитала общества, следовательно сократилось финансирование из собственных средств.

Рентабельность производства увеличилась на 0,03 или 40,29 %. Таким образом, деятельность общество еще можно считать прибыльным.

Рентабельность продукции очень низкая, но при этом наблюдается рост на 0,03 или на 30,762 %.

Ресурсотдача характеризуется следующими показателями:

* Фондоотдача снизилась на 93,10 руб. или на 78,47 %;
* Производительность труда снизилась на 34550 руб. на чел. Или на 20,8%.

За 2015 – 2016гг. в организации имеется отрицательная динамика персонала, так как среднесписочная численность сократилась на 2 человек или на 9,09%. Коэффициент по выбытию кадров в 2016 году достиг значения равного 10 %, что говорит о том, что в организации идет процесс оптимизации численности персонала.

Среди персонала большую часть составляют сотрудники в возрасте 25 лет, что говорит о наличие молодых квалифицированных кадрах. Преобладающий стаж работы персонала составляет до 5 лет, что является сигналом, который говорит о том, что часть персонала практически не имеет опыта.

Сама высокая заработная плата наблюдается у руководителя. А самая низкая заработная плата - у водителей. Самая большая доля относится к части фонда заработной платы торговых представителей, которая снижается по причине снижение численности работников. Самая маленькая доля наблюдается в части фонда заработной платы бухгалтеров.

Предлагается внедрить грейдинговый метод в систему оплаты труда работников ООО «Выше радуги». При этом, в этой системе будут участвовать все категории.

# Список использованных источников

1. Аникеева О.П. Социальные инвестиции: теория и практика реализации отечественными и зарубежными компаниями // Символ науки.- 2016. -№5-1 (17) -С.23-31.
2. Агешкина, Н.А. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты: порядок расчета и получения: практическое пособие / Н.А. Агешкина. - М.: МФПУ Синергия, 2012. – 192 с.
3. Бакина, С. И. Заработная плата и прочие трудовые выплаты в 2008 году / С.И. Бакина. - М.: Вершина, 2015. - 192 c.
4. Бородин А. С. К вопросу о понятии, функциях и структуре заработной платы с учетом экономики труда // Вестник Пермского университета. Юридические науки. -2013. -№2 -С.164-174.
5. Беликова, Т. Н. Все о заработной плате и кадрах / Т.Н. Беликова, Л.Н. Минаева. - М.: Питер, 2016. - 224 c.
6. Воробьева, Е. В. Заработная плата в 2008 году (+ CD-ROM) / Е.В. Воробьева. - М.: Эксмо, **2013. - 300 c.**
7. Виноградова С. М. Психология массовой коммуникации: учебник / С. М. Виноградова, Г. С. Мельник. – Москва: Юрайт, 2014. – 512 с.
8. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. 7-е изд / Е. Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 149 c.
9. Гапонова О. С. Направления использования отечественного и зарубежного опыта мотивации персонала организаций // Вестник ННГУ. -2011.- №1- С.277-283.
10. Герасимова М. П. Система грейдирования инструмент планирования управления затратами сфере образования Среднее профессиональное -2013. -№6- С.45-46.
11. Гуревич, П. С. Психология: учебник / П. С. Гуревич. – Москва: Инфра-М, 2015. – 330 с.
12. Габуева, Л.А. Оплата труда персонала медицинских организаций: эффективный контракт: Учебно-методич.пособие / Л.А. Габуева, Э.В. Зимина. - М.: Проспект, 2015. - 296 c.
13. Дряхов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США URL: <http://www.bkg.ru/>
14. А.В. мотивации персонала Евразийский Союз -2015.- №6-1 -С.47-50.
15. Заработная плата в 2004 году. Расчет, учет и налогообложение. - М.: Бератор, 2013. - 272 c.
16. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация: моногр. . - М.: ГУ ВШЭ, 2016. - 576 c.
17. Ломоносов Экономическая сущность оплаты труда Современные проблемы и образования.- - №1- С.274.
18. Тихенькая Н. С., Лытнева Н. А. Ротация кадров как элемент формирования инновационной стратегии организации // IN SITU. - 2016.- №3 -С.30-32.
19. Рахимова Б. Х., Бетилгириев М. А. Мотивация персонала // Наука и современность.- 2013.- №24- С.290-294.
20. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения.- 2008. -№ 3.- С. 53—59.
21. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / сост. А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. 104 с.

# Приложение А

# Значение категории внутри взаимодействия работник –работодатель



# Приложение Б

# Восприятие категории «заработная плата» со стороны работодателя

