

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ФГБОУ ВО «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р.
Филиппова»**

Кафедра «Статистики и экономического анализа»

Дамдинцыренова Саран Саяновна

КУРСОВАЯ РАБОТА

По Экономическому анализу

«Анализ использования фонда оплаты труда»

на примере СПК «Племенной завод «Родина»

«Экономика» профиль « Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Группа 5302

Руководитель курсовой работы: Жаргалова С.В.

Дата регистрации: «__» _____ 2016 г. _____ (подпись)

К защите допущен: «__» _____ 2016 г. _____ (подпись)

Защита состоялась : «__» _____ 2016 г. _____ (подпись)

Оценка : _____ «__» _____ 2016 г. _____ (подпись)

Улан –Удэ

2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Социально-экономическая сущность заработной платы

1.2. Формы и системы оплаты труда

1.3. Методы анализа использования фонда оплаты труда

РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПК «ПЛЕМЕННОЙ ЗАВОД «РОДИНА»

2.1. Организационная характеристика

2.2. Обеспеченность ресурсами и эффективность их использования

2.3. Финансовые результаты хозяйственной деятельности

РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА СПК «ПЛЕМЕННОЙ ЗАВОД «РОДИНА»

3.1. Анализ использования фонда заработной платы

3.2. Меры по повышению эффективности использования фонда оплаты труда

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата является важной составной частью механизма хозяйствования. Велика ее роль в повышении трудовой активности работников, эффективности общественного производства, формировании новых рыночных отношений. Экономическая ситуация и особенности сельскохозяйственного производства нередко диктуют выбор систем тех или иных форм оплаты труда, применение поощрительных и компенсационных доплат. Поэтому рассматривать вопросы организации заработной платы целесообразно в соответствии с состоянием экономики предприятия, отрасли и страны в целом.

В условиях рыночной экономики заработная плата, с одной стороны, это элемент издержек производства и в этом качестве она оказывает существенное влияние на динамику прибыли и, следовательно, на динамику самого производства. С другой стороны, заработная плата это главный источник доходов населения и в этом качестве существенно влияет на динамику и структуру производства, цены, на уровень занятости.

Переход к рыночным отношениям требует формирования нового стимулирующего и мотивационного механизма, радикальных изменений в организации заработной платы.

Целью данной курсовой работы является провести анализ использования фонда оплаты труда на примере СПК «Племенной завод «Родина».

Данная цель достигается посредством решения конкретных задач исследования:

- Познакомиться с системой показателей оплаты труда;
- Рассмотреть бухгалтерскую отчетность по оплате труда;
- Исследовать динамику уровня оплаты труда, структуру фонда оплаты труда;

- Рассчитать абсолютное и относительное отклонение фонда оплаты труда фактической его величины от плановой;

- Определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы;

- Изучение данных о среднем заработке работников, его изменений, а также о факторах, определяющих его уровень. Учитывая результаты исследований, разработать рекомендации и меры по повышению эффективности использования фонда оплаты труда.

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Социально-экономическая сущность заработной платы

Особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Заработная плата для подавляющего числа работников остается главным источником доходов и основой благополучия общества, а это значит, заработная плата является наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.^[1]

Оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.^[2]

¹ ТК РФ

² Кондраков Н.П. «Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебное пособие» М., 2011

1.2. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основными видами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Первые два вида оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная.

При повременной оплате оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней.

Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

При повременно-премиальной системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.^[3]

При прямой сдельной системе оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т. п.). При сдельно-

³ Кондраков Н.П. «Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебное пособие» М., 2011

прогрессивной системе оплата повышается за выработку сверх нормы. При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Труд некоторых работников иногда оплачивается и по сдельной, и по повременной оплате труда, например оплата труда руководителя небольшого коллектива, который совмещает руководство коллективом (повременная оплата) с непосредственной производственной деятельностью, оплачиваемой по сдельным расценкам.

Аккордная оплата труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

Расчет заработка при сдельной оплате труда осуществляется по документам о выработке.

Для более полного учета трудового вклада каждого рабочего в результаты труда бригады с согласия ее членов могут использоваться коэффициенты трудового участия (КТУ).

Для повышения эффективности деятельности сотрудников в странах Западной Европы и США широко используются различные гибкие схемы оплаты труда, в том числе системы «плата за использование» (PFP). Наиболее известными из них являются следующие.

Комиссионные. Данная схема широко применяется в расчетах с агентами по продаже. При этой схеме сотрудник получает определенный процент от сумм, которые ему платят клиенты при покупке у него товаров.^[4]

⁴ Кондраков Н.П. «Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебное пособие» М., 2011

Денежные выплаты за выполнение поставленных целей (их можно называть премиями). Такие выплаты осуществляются обычно при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям.

Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности для фирмы того или иного работника. В качестве вознаграждений могут быть специальные премии, выплачиваемые сотрудникам за владение навыками, которые особенно необходимы фирме в данный момент, или премии за верность фирме.

Программы разделения прибыли, при которой сотрудники получают определенный процент прибыли фирмы.

Акции и опционы на их покупку. При данной схеме сотруднику предоставляется безвозмездно в собственность определенное число акций, либо право на приобретение пакета акций оговоренного размера.^[5]

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу. Доплаты оформляют следующими документами:

- дополнительные операции, не предусмотренные технологией производства, - нарядом на сдельную работу, который обычно содержит какой-либо отличительный знак (например, яркая черта по диагонали);
- отклонения от нормальных условий работы — листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего. В нем указывают номер основного документа (наряда, ведомости и др.), к которому производится доплата, содержание дополнительной операции, причину и виновника доплат и расценку.

⁵ Кондраков Н.П. «Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебное пособие» М., 2011

Размеры доплат и условия их выплаты организации устанавливают самостоятельно и фиксируют их в коллективном или трудовом договоре;

- простои не по вине рабочих — листком учета простоев, в котором указывают время начала, окончания и длительности простоя, причины и виновников простоя и причитающуюся рабочим за простой сумму оплаты. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка работника. Простои по вине рабочих не оплачивают и документами не оформляют.

Неисправимый, или окончательный, брак оформляют актом о браке или ведомостью о браке, кроме того, его отмечают в первичных документах по учету выработки. Исправимый брак актом или ведомостью о браке не оформляют.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.^[6]

⁶ Кондраков Н.П. «Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебное пособие» М., 2011

1.3. МЕТОДЫ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Приступая к анализу использования ФЗП, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой (базовой).

Абсолютное отклонение ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}$) рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда (ФЗП_1) и плановым ФЗП_0 в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0$$

Относительное отклонение ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}}$) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных)^[7].

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{ск}} = \text{ФЗП}_1 - (\text{ФЗП}_{\text{пер0}} \cdot I_{\text{вп}} + \text{ФЗП}_{\text{пост0}}),$$

Где $\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}}$ – относительное отклонение по фонду зарплаты.

ФЗП_1 – фонд зарплаты фактический.

$\text{ФЗП}_{\text{ск}}$ – фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

$\text{ФЗП}_{\text{пер0}}$ – переменная сумма планового фонда зарплаты.

$\text{ФЗП}_{\text{пост0}}$ – постоянная сумма планового фонда зарплаты.

⁷ Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие, М., 2009

$I_{вп}$ – индекс объема производства продукции.

При расчете относительного отклонения по фонду зарплаты можно использовать так называемый поправочный коэффициент (K_p), который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить фонд зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить фонд зарплаты за каждый процент прироста выпуска продукции ($\Delta ВП\%$):

$$\Delta \Phi ЗП_{отн} = \Phi ЗП_1 - \Phi ЗП_{ск} = \Phi ЗП_1 - \frac{\Phi ЗП_0 * (100 + \Delta ВП\% * K_p)}{100},$$

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по ФЗП могут быть использованы следующие модели:

1) $\Phi ЗП = ЧР \cdot ГЗП$

2) $\Phi ЗП = ЧР \cdot Д \cdot ДЗП$

3) $\Phi ЗП = ЧР \cdot Д \cdot П \cdot ЧЗП$

где ЧР - среднегодовая численность работников.

Д - количество отработанных дней одним работником за год.

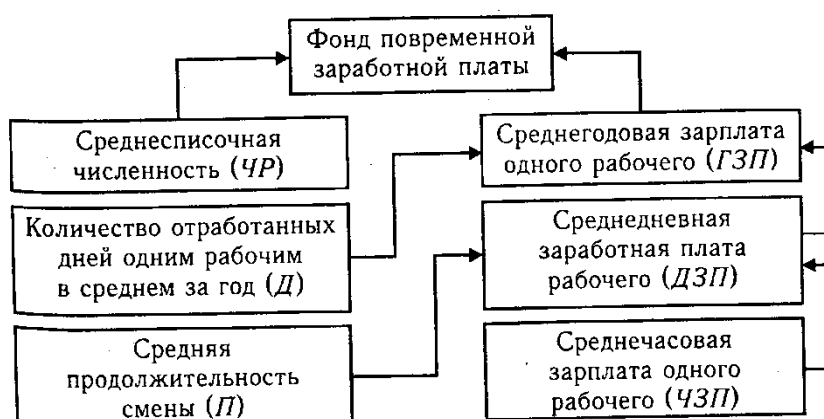
П - средняя продолжительность рабочего дня.

ГЗП - среднегодовая зарплата одного работника.

ДЗП - среднедневная зарплата одного работника.

ЧЗП - среднечасовая зарплата одного работника.

Таблица 1. Структурно-логическая факторная модель фонда заработной платы^[8]



Расчет влияния факторов по поданным моделям можно произвести способами цепной подстановки, абсолютных разниц, относительных, интегральным способом и способом абсолютных разниц:

$$\Delta \Phi ЗП_{чр} = (ЧР_1 - ЧР_0) \cdot Д_0 \cdot П_0 \cdot ЧЗП_0,$$

$$\Delta \Phi ЗП_{д} = ЧР_1 \cdot (Д_1 - Д_0) \cdot П_0 \cdot ЧЗП_0,$$

$$\Delta \Phi ЗП_{п} = ЧР_1 \cdot Д_1 \cdot (П_1 - П_0) \cdot ЧЗП_0,$$

$$\Delta \Phi ЗП_{чзп} = ЧР_1 \cdot Д_1 \cdot П_1 \cdot (ЧЗП_1 - ЧЗП_0).$$

Если вместо показателя среднесписочной численности рабочих взять показатели валовой продукции и среднегодовой их выработки ($ЧР = ВП / ГВ$), то расчет влияния факторов на изменение фонда оплаты труда можно произвести способом цепной подстановки по модели:

$$\Phi ЗП_0 = ВП_0 / ГВ_0 * Д_0 * П_0 * ЧЗП_0$$

$$\Phi ЗП_{усл1} = ВП_1 / ГВ_0 * Д_0 * П_0 * ЧЗП_0$$

$$\Phi ЗП_{усл2} = ВП_1 / ГВ_1 * Д_0 * П_0 * ЧЗП_0$$

$$\Phi ЗП_{усл3} = ВП_1 / ГВ_1 * Д_1 * П_0 * ЧЗП_0$$

$$\Phi ЗП_{усл4} = ВП_1 / ГВ_1 * Д_1 * П_1 * ЧЗП_0$$

⁸ Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие, М., 2009

$$\PhiЗП_1 = ВП_1 / ГВ_1 * Д_1 * П_1 * ЧЗП_1$$

Общее отклонение от планового фонда составляет:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{общ}} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_0,$$

Важное значение при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому дальнейший анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней зарплаты работников по хозяйству, отраслям производства, подразделениям, категориям и профессиям.

При этом нужно учитывать, что среднегодовая зарплата рабочих (ГЗС) зависит от количества отработанных дней каждым рабочим, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты ($ГЗД = Д * П * ЧЗП$), а среднедневная зарплата (ДЗП) – от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты ($ДЗП = П * ЧЗП$).

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного производства, получения необходимой прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работников предприятия за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом ($I_{сз}$), который определяет отношением средней зарплаты за отчетный период ($СЗ_1$) к средней зарплате в базисный период ($СЗ_0$). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда ($I_{гв}$):

$$I_{сз} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0}; \quad I_{гв} = \frac{ГВ_1}{ГВ_0}$$

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда. Коэффициент опережения ($K_{оп}$) равен:

$$K_{оп} = \frac{I_{ГВ}}{I_{СЗ}}$$

Для определения суммы экономии (- Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

$$\pm Э_{фзп} = ФЗП_1 \cdot \frac{I_{СЗ} - I_{ГВ}}{I_{СЗ}}$$

В условиях инфляции при анализе роста средней заработной платы необходимо учитывать индекс роста цен на потребительские товары и услуги ($I_{ц}$) за анализируемый период:

$$I_{зп} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0 - I_{ц}} \cdot [^9]$$

⁹ Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие, М., 2009

РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

СПК «Племенной завод «Родина»

2.1. Организационная характеристика

СПК «Племенной завод «Родина» расположена на юге-востоке Дульдургинского района. Был образован в 1959 году. Колхоз стал одним из самых крупных хозяйств округа.

СПК «Племзавод «Родина» добивается высоких показателей в хозяйственной деятельности и на межрегиональной Сибирско-Дальневосточной выставке племенных овец и коз. В 2015 г. Присужден главный приз Министра сельского хозяйства РФ – автомобиль Шевроле Нива.

Природно-климатические условия хозяйства СПК «Племенной завод «Родина» находится в южной сухостепной подзоне сухостепной зоны. Климат подзоны резко-континентальный.

Лето короткое, жаркое и сухое. Зима продолжительная, холодная и малоснежная. Среднегодовая сумма осадков составляет 205-250мм, из них 55-65% выпадает во второй половине лета (июль-август). В зоне наиболее проявляется ежегодная весенняя и раннелетняя засуха с сильными ветрами, иссушающими почву, образующими пыльные бури, усиливающие ветровую эрозию.

Главным средством производства выступает земля. Она является основной производственной деятельности и важнейшим условием существования человеческого общества. Совместно с учеными на полях применяются современные методы и новейшие технологии выращивания сельскохозяйственных культур.

Характеристика отраслей животноводства.

СПК «Племенной завод «Родина» разводит агинской породы овец.

2.2. ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ РЕСУРСАМИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Главным средством производства выступает земля. Она является основной производственной деятельностью и важнейшим условием существования человеческого общества.

Совместно с учеными на полях применяются современные методы и новейшие технологии выращивания сельскохозяйственных культур.

Таблица 2 -Состав и структура земельных угодий

Наименование угодий	2012г.	2013г.	2014г.	В среднем за 3 года
Общая земельная площадь	2236	2236	2409	2293,6
в т.ч. площадь с/х угодий	2236	2236	2409	2293,6
из них: пашня	1051	1051	1224	1108,6
сенокосы	435	435	435	435
пастбища	750	750	750	750

Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в хозяйстве республики. В настоящее время к трудовым ресурсам относят население в трудоспособном возрасте, то есть мужчин 16 – 59 лет, женщин 16 – 54 лет. Трудовые ресурсы, привлеченные работодателем в производство и взаимодействующие с материальными ресурсами (оборудованием, сырьем, материалами и т.д.), становятся очень важным фактором производства. Без труда работников предприятие не может производить продукцию. Более того, в развитом рынке все конкуренты имеют возможность оснастить производство современной техникой, применить совершенные технологии примерно на одинаковом уровне. Поэтому выиграть конкуренцию может лишь тот собственник, который сумел привлечь к работе людей, обладающих высокими

профессиональными и деловыми качествами, иначе говоря, использовал «человеческий фактор» с высокой степенью отдачи.

По характеру участия в производственной деятельности работники подразделяются на следующие группы:

- работники основной деятельности (производственный персонал);
- работники не основной деятельности.

Таблица 3 - Состав и структура трудовых ресурсов

Категории работников	2012г.		2013г.		2014г.	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Всего по предприятию	25	100	25	100	22	100
В том числе работники, занятые в с-х. производстве:	25	100	25	100	22	100
В том числе Рабочие постоянные	16	64	16	64	13	59,1
Из них: Трактористы-машинисты	4	16	3	12	3	13,6
Операторы машинного доения, дояры	2	8	2	8	2	9,1
Скотники крупного рогатого скота	5	20	4	16	2	9,1
Служащие из них:	9	36	9	36	9	40,9
Руководители	6	24	6	24	6	27,3
Специалисты	2	8	2	8	2	9,1

Для характеристики изменения уровня производительности труда исчисляются индексы производительности труда. Индекс производительности труда получается путем деления уровня производительности труда в текущем периоде на уровень производительности труда, принятый на базу сравнения. С помощью индексов устанавливается плановое задание по росту производительности труда, осуществляется контроль за выполнением плана, характеризуется динамика производительности труда.

Индексы производительности труда, трудовых затрат и объема продукции взаимосвязаны, что позволяет установить влияние (в процентах и в абсолютных величинах) изменения производительности труда и трудовых затрат на изменение объема продукции. Индивидуальный индекс производительности труда в натуральном выражении (количества продукции, произведённой в единицу времени):

$$i_v = \frac{v_1}{v_0} = \frac{q_1}{T} \div \frac{q_0}{T},$$

где v_1, v_0 - производительность труда в натуральном выражении в отчетном и базисном периодах на отдельных участках, производящих однородную продукцию;

q_1, q_0 - выпуск продукции в натуральном выражении в отчетном и базисном периодах;

T_1, T_0 – затраты труда в отчетном и базисном периодах

В этом случае общий индекс производительности труда в агрегатной форме:

$$I_v = \frac{V_1}{V_0} = \frac{\sum q_1}{\sum T_1} \div \frac{\sum q_0}{\sum T_0}$$

Трудовой индекс производительности труда показывает, как изменился объем производственной работы, выраженной в нормо-часах, в среднем на единицу фактически отработанного времени. Использование трудового метода для оценки производительности труда возможно лишь там, где ведется учет затрат в разрезе отдельных видов продукции. Использование этого индекса возможно, когда нормативная трудоемкость объективно отражает необходимые затраты труда в конкретных производственных условиях. Для участков работы, на продукцию которых не устанавливаются отпускные цены, этот индекс является основным. Но этот индекс выражает динамику производительности труда только

основных рабочих, т.к. только затраты их труда могут быть непосредственно учтены при производстве изделий каждого вида.

Таблица 4 - Динамика производительности труда

Виды отраслей и продукции	2012г.	2013г.	2014г.
Валовая продукция – всего, тыс.руб.	9497,31	8955,75	9871,19
в т.ч.: растениеводства	2792,77	2606	3390
Животноводства	6704,54	6349,75	6481,18
Отобрано-всего, тыс.чел.-час.	44	44	42
в т.ч.: растениеводства	12	12	11
Животноводства	13	13	14
Среднегодовая численность работников, чел.	25	25	22
в т.ч.: растениеводства	4	4	3
Животноводства	12	12	10
Выход валовой продукции на 1 среднегодового работника, руб.	379,892	358,23	448,69
в т.ч.: растениеводства	698,193	651,5	1130
Животноводства	558,712	529,146	648,118
Выход валовой продукции на 1 чел.-час.,руб.	215,848	203,54	235,028
в т.ч.: растениеводства	232,731	217,167	308,182
Животноводства	558,712	529,146	648,118
Среднегодовая зарплата на 1 работника, руб.	7166,6	7168,9	8167,1

Основные фонды - это средства труда, которые многократно участвуют в производственном процессе, сохраняя при этом свою натуральную форму, постепенно изнашиваясь, переносят свою стоимость по частям на вновь создаваемую продукцию. Они подразделяются на производственные и непроизводственные фонды. Производственные фонды участвуют в процессе изготовления продукции или оказания услуг. К ним относятся: станки, машины, приборы, передаточные устройства и т.п. Непроизводственные основные фонды не участвуют в процессе создания продукции. К ним относятся: жилые дома, детские сады, клубы, стадионы, поликлиники т.п.

Для учета основных фондов, определения их состава и структуры необходима их классификация. Выделяются следующие группы и подгруппы основных производственных фондов:

- Здания (архитектурно-строительные объекты производственного назначения: корпуса цехов, складские помещения, производственные лаборатории и т.п.).
- Сооружения (инженерно-строительные объекты, создающие условия для осуществления процесса производства: тоннели, эстакады, автомобильные дороги, дымовые трубы на отдельном фундаменте и т.д.).
- Передаточные устройства (устройства для передачи электроэнергии, жидких и газообразных веществ: электросети, теплосети, газовые сети, трансмиссии и т.п.).

Машины и оборудования. Транспортные средства (тепловозы, вагоны, автомобили, мотоциклы, кары, тележки и т.д., кроме конвейеров, транспортеров, включаемых в состав производственного оборудования).

Инструмент (режущий, ударный, давящий, уплотняющий, а также различные приспособления для крепления, монтажа и т.д.), кроме специального инструмента и специальной оснастки. Производственный инвентарь и принадлежности (предметы для облегчения выполнения производственных операций: рабочие столы, верстаки, ограждения, вентиляторы, тара, стеллажи и т.п.). Хозяйственный инвентарь (предметы конторского и хозяйственного обеспечения: столы, шкафы, вешалки, пишущие машинки, сейфы, множительные аппараты и т.п.). Прочие основные фонды. В состав этой группы включают библиотечные фонды, музейные ценности и т.д.

Таблица 5 - Состав и структура основных фондов

Виды основных средств	2012г. тыс.руб	2013г. тыс.руб.	2014г. тыс.руб.
Здания и сооружения	1055	1654	1616
Машины и оборудования	8817	8817	8814
Транспортные средства	4957	4957	4307
Рабочий скот	23	23	23
Продуктивный скот	2000	2362	2447
Другие виды основных средств	28	28	28

Таблица 6 – Оснащенность и эффективность использования основных фондов

Показатели	2012г.	2013г.	2014г.
Стоимость валовой продукции, тыс.руб.	6321	7923	7638
в т.ч. продукция растениеводства	481	142	18
Животноводства	5796	7781	7620
Площадь сельхозугодий, га	2236	2236	2409
Численность работников, чел.	25	25	22
Основные производственные фонды, тыс. руб.	16880	17841	17235
Фондоотдача, руб./руб.	0,2721	0,2566	0,2828
Фондоемкость, руб./руб.	3,675	3,8967	3,5353
Фондообеспеченность, тыс. руб./100га	15,607	15,607	14,486
Фондовооруженность, тыс. руб.	1395,94	1395,94	1586,29

2.3. ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для выявления финансового результата необходимо выручку сопоставить с затратами на производство и реализацию: когда выручка превышает затраты, тогда финансовый результат свидетельствует о получении прибыли. При равенстве выручки и затрат удастся лишь возмещать затраты прибыль отсутствует, а следовательно, отсутствует и основа развития хозяйствующего субъекта. Когда затраты превышают выручку, субъект хозяйствования получает убытки — это область критического риска, что ставит хозяйствующего субъекта в критическое финансовое положение, не исключаящее банкротство. Убытки высвечивают, ошибки, просчеты в направлениях использования финансовых средств организации производства, управления и сбыта продукции.

Прибыль отражает положительный финансовый результат. Стремление к получению прибыли ориентирует товаропроизводителей на увеличение объема производства продукции, снижение затрат. Это обеспечивает реализацию не только цели субъекта хозяйствования, но и цели общества удовлетворение общественных потребностей. Прибыль сигнализирует, где можно добиться наибольшего прироста стоимости, создает стимул для инвестирования в эти сферы.

Прибыль представляет собой произведенный и обязательно реализованный прибавочный продукт. Она создается на всех стадиях воспроизводственного цикла, но свою специфическую форму получает на стадии реализации. Прибыль является основной формой чистого дохода (наряду с акцизами и НДС).

Факторы внутренней среды изучаются и учитываются в хозяйственной практике, на них можно воздействовать в плане увеличения прибыли. К внутренним факторам относят: уровень хозяйствования, компетентность менеджера, конкурентоспособность продукции, зарплату, уровень цен на реализуемую продукцию, организации производства и труда.

Практически вне сферы воздействия находятся факторы внешней среды: уровень цен на потребляемые ресурсы, конкурентная среда, барьеры входа, налоговая система, государственные органы управления, политические, социальные, культурные, религиозные и другие.

Величина прибыли зависит от направлений деятельности хозяйствующего субъекта: производственного, коммерческого, технического, финансового и социального.

Эффективность основной деятельности предприятия по производству и реализации продукции, работ, услуг характеризуется показателем рентабельности затрат. Он определяется отношением прибыли от продажи продукции к полной себестоимости реализованной продукции:

$$k = P / S,$$

где k – рентабельность затрат;

P – прибыль от продажи продукции;

S – общая сумма затрат на производство и реализацию продукции.

Таблица 7 - Финансовые результаты хозяйственной деятельности

Показатели	2012г.	2013г.	2014г.
Выручено от реализации продукции, тыс.руб.	6047	6190	5816
Полная себестоимость реализованной продукции, тыс.руб.	6277	7781	7781
Прибыль(+),убыток(-), тыс.руб.	6003	12972	10955
Уровень рентабельности,%	0,95	1,67	1,41
Окупаемость затрат,%	1,96	2,67	2,41

РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА СПК «Племенной завод «Родина»

3.1. Анализ использования фонда заработной платы

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таком условии создаются реальные возможности для наращивания темпов расширенного производства.

Таблица 8 - Анализ использования фонда заработной платы

Показатель	t ₀	t ₁	Отклонение
Валовой объем производства продукции, тыс.руб.	8955.75	9871.19	915.44
Выручка от реализации продукции, тыс.руб.	6190	5816	-374
Прибыль от реализации продукции, тыс.руб.	1733	1822	89
Сумма чистой прибыли, тыс.руб.	187	52	-135
Среднесписочная численность работников, чел.	25	22	-3
Всего рабочих, чел.	16	13	0
Удельный вес рабочих	64	59.091	-4.909
Кол-во дней отработанных одним рабочим	240	273	33
Средняя продолжительность рабочего дня	7	7	0
Среднегодовая выработка продукции одним работником	358.23	448.69	90.46

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой (базовой).

Таблица 9 - Состав фонда заработной платы

Показатель	t ₀	t ₁
Переменная часть ФЗП, руб.	1222000	1111500
Постоянная часть ФЗП, руб.	1222000	1111500
Итого ФЗП, руб	2444000	2223000
Объем производства продукции, руб.	8955.75	9871.19

Абсолютное отклонение ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}$) рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда (ФЗП_1) и плановым ФЗП_0 в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0 = 2\,223 - 2\,444 = -212 \text{ т.р.}$$

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{ск}} = \text{ФЗП}_1 - (\text{ФЗП}_{\text{пер0}} \cdot I_{\text{вп}} + \text{ФЗП}_{\text{пост0}}) = 2\,223 - (1\,116 \cdot 1,102 + 1\,116) = 2\,223 - 2\,345,83 = -112,832$$

Следовательно, на данном предприятии имеется относительная экономия в использовании ФЗП в размере 112,832 руб.

Таблица 10 – Вспомогательная таблица для расчета влияния факторов

Факторы	t ₀	t ₁	Изменение
Среднегодовая численность работников	25	22	-3
Количество отработанных дней одним работником за год	240	273	33
Средняя продолжительность рабочего дня	7	7	0
Среднегодовая зарплата одного работника	97760	101045.455	3285.455
Среднедневная зарплата одного работника	407.333	370.129	-37.203
Среднечасовая зарплата одного работника	58.190	52.875	-5.314

Расчет влияния факторов на абсолютный прирост фонда заработной платы способом абсолютных разниц:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) \cdot \text{Д}_0 \cdot \text{П}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 = (22 - 25) \cdot 240 \cdot 7 \cdot 55,545 = -279\,946,8$$

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 \cdot (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) \cdot \text{П}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 = 22 \cdot (273 - 240) \cdot 7 \cdot 55,545 = +111\,201,09$$

$$\Delta\PhiЗП_{\pi} = ЧР_1 \cdot Д_1 \cdot (\Pi_1 - \Pi_0) \cdot ЧЗП_0 = 22 \cdot 273 \cdot (7-7) \cdot 55,545 = 0$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{чзп}} = ЧР_1 \cdot Д_1 \cdot \Pi_1 \cdot (\text{ЧЗП}_1 - \text{ЧЗП}_0) = 22 \cdot 273 \cdot 7 \cdot (53,142 - 55,545) = -101\,026$$

Если вместо показателя среднесписочной численности рабочих взять показатели валовой продукции и среднегодовой их выработки ($\text{ЧР} = \text{ВП} / \text{ГВ}$), то расчет влияния факторов на изменение фонда оплаты труда можно произвести способом цепной подстановки по модели:

$$\PhiЗП_0 = \text{ВП}_0 / \text{ГВ}_0 \cdot Д_0 \cdot \Pi_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 = 8955,75 / 358,23 \cdot 240 \cdot 7 \cdot 55,545 = 2\,332\,890$$

$$\PhiЗП_{\text{усл1}} = \text{ВП}_1 / \text{ГВ}_0 \cdot Д_0 \cdot \Pi_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 = 9871,19 / 358,23 \cdot 240 \cdot 7 \cdot 55,545 = 2571353,6$$

$$\PhiЗП_{\text{усл2}} = \text{ВП}_1 / \text{ГВ}_1 \cdot Д_0 \cdot \Pi_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 = 9871,19 / 448,69 \cdot 240 \cdot 7 \cdot 55,545 = 2052945,3$$

$$\PhiЗП_{\text{усл3}} = \text{ВП}_1 / \text{ГВ}_1 \cdot Д_1 \cdot \Pi_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 = 9871,19 / 448,69 \cdot 273 \cdot 7 \cdot 55,545 = 2335225,25$$

$$\PhiЗП_{\text{усл4}} = \text{ВП}_1 / \text{ГВ}_1 \cdot Д_1 \cdot \Pi_1 \cdot \text{ЧЗП}_0 = 9871,19 / 448,69 \cdot 273 \cdot 7 \cdot 55,545 = 2335225,25$$

$$\PhiЗП_1 = \text{ВП}_1 / \text{ГВ}_1 \cdot Д_1 \cdot \Pi_1 \cdot \text{ЧЗП}_1 = 9871,19 / 448,69 \cdot 273 \cdot 7 \cdot 53,142 = 2234198,22$$

Общее отклонение от планового фонда составляет:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{общ}} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_0 = 2444 - 2334 = -212 \text{ т.р.},$$

В том числе за счет изменения:

А) объема производства продукции:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{вп}} = 2571353,6 - 2332890 = +238463,6$$

Б) среднегодовой выработки:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{гв}} = 2052945,3 - 2571353,6 = -518408,3$$

В) количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{д}} = 2335225,25 - 2052945,3 = 282279,95$$

Г) продолжительности рабочего дня:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{п}} = 2335225,25 - 2335225,25 = 0$$

Д) среднечасовой зарплаты:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{чзп}} = 2234198,22 - 2335225,25 = -101027,03$$

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного производства, получения необходимой прибыли и рентабельности

нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работников предприятия за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом ($I_{сз}$), который определяет отношением средней зарплаты за отчетный период ($СЗ_1$) к средней зарплате в базисный период ($СЗ_0$). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда ($I_{гв}$):

$$I_{сз} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0} = \frac{101454,54}{97760} = 1,03;$$

$$I_{гв} = \frac{ГВ_1}{ГВ_0} = \frac{448,69}{358,23} = 1,25$$

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда. Коэффициент опережения ($K_{оп}$) равен:

$$K_{оп} = \frac{I_{гв}}{I_{сз}} = \frac{1,25}{1,03} = 1,213$$

Для определения суммы экономии (- Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

$$\pm \Delta_{фзп} = ФЗП_1 \cdot \frac{I_{сз} - I_{гв}}{I_{сз}} = 2232000 * \frac{1,03 - 1,25}{1,03} = - 476 737,86 \text{ руб.}$$

В условиях инфляции при анализе роста средней заработной платы необходимо учитывать индекс роста цен на потребительские товары и услуги ($I_{ц}$) за анализируемый период.

Инфляция в России в 2012 году предварительно составила 6,6%, превысив официальный прогноз властей в 6,5% и рекордно низкий результат прошлого года в 6,1%.^[10]

Отсюда индекс реальной зарплаты равен:

$$I_{зп} = \frac{СЗ1}{СЗ0 - I_{ц}} = \frac{101454,54}{97760 * 6,5} = 6,745$$

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль зарплаты и др. Для факторного анализа производства продукции на рубль заработной платы можно использовать следующую модель:

$$\begin{aligned} \text{ВП/ФЗП} &= \text{ВП/Т} \cdot \text{Т/}\Sigma\text{Д} \cdot \Sigma\text{Д/ЧР} \cdot \text{ЧР/ППП} : \text{ФЗП/ППП} = \text{ВП/ФЗП} \\ &= \text{ЧВ} \cdot \text{ПД} \cdot \text{Д} \cdot \text{Уд} : \text{ГЗП}, \end{aligned}$$

где ВП - выпуск продукции в текущих ценах

ФЗП - фонд заработной платы персонала

Т - количество часов, затраченных на производство продукции

$\Sigma\text{Д}$ и Д – количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период

ЧР – среднесписочная численность рабочих

ЧВ – среднечасовая выработка продукции одним рабочим

ПД – средняя продолжительность рабочего дня

Уд – удельный вес рабочих в общей численности производственного персонала

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника.

¹⁰ <http://www.gks.ru/>

Выручка на рубль зарплаты, кроме перечисленных факторов, зависит еще от соотношения реализованной и произведенной продукции (УТ):

$$В/\PhiЗП = УТ \cdot ЧВ \cdot ПД \cdot Д \cdot Уд : ГЗП$$

$$В_1 / \PhiЗП_1 = 0.589 * 26437.848 * 7 * 273 * 59.091 / (101045.455 * 100) = 174.079$$

Выручка на рубль зарплаты изменилась на -47.098 (174.079 - 221.176)

Прибыль от реализации продукции на рубль зарплаты, кроме названных факторов, зависит и от уровня рентабельности продаж (отношения прибыли к выручке):

$$П/\PhiЗП = R_{рп} \cdot УТ \cdot ЧВ \cdot ПД \cdot Д \cdot Уд : ГЗП$$

$$П_0 / \PhiЗП_0 = 0.28 * 0.691 * 29095.238 * 7 * 240 * 64 / (97760 * 100) = 61.922 \text{ руб.}$$

$$П_1 / \PhiЗП_1 = 0.313 * 0.589 * 26437.848 * 7 * 273 * 59.091 / (101045.455 * 100) = 54.534 \text{ руб.}$$

Изменение составило 54.534 - 61.922 = -7.388 руб.

При анализе размера чистой прибыли на рубль заработной платы добавляется еще такой фактор, как доля чистой прибыли в общей сумме валовой прибыли (Дчп):

$$ЧП/\PhiЗП = Дчп \cdot R_{рп} \cdot УТ \cdot ЧВ \cdot ПД \cdot Д \cdot Уд : ГЗП$$

Для расчета влияния факторов по приведенным выше моделям может использоваться способ цепной подстановки. Используя данные таблицы 11 узнаем, за счет каких факторов изменилась чистая прибыль на рубль зарплаты.

Таблица 11 – Данные для факторного анализа прибыли на рубль зарплаты

Показатель	Значение показателя		Изменение
	t ₀	t ₁	
Прибыль от реализации продукции, руб.	1733	1822	89
Чистая прибыль, руб.	187	52	-135
Доля чистой прибыли в общей сумме прибыли	10.791	2.854	-7.937
Выручка от реализации продукции, руб.	6190	5816	-374
Рентабельность	0.28	0.313	0.0333
Фонд заработной платы, руб.	2444000	2223000	-221000

Среднегодовая зарплата одного работника, руб.	97760	101045.455	3285.455
Прибыль на рубль зарплаты, руб.	0.00253	0.00262	-0,00009
Удельный вес всех рабочих в общей численности производственного персонала	64	59.091	-4.909
Отработано дней одним рабочим за год	240	273	33
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7	7	0
Среднечасовая выработка рабочего, руб.	29095.238	26437.848	-2657.39

$$(ЧП/ФЗП)_0 = Дчп_0 \cdot R_{рп_0} \cdot УТ_0 \cdot ЧВ_0 \cdot ПД_0 \cdot Д_0 \cdot У_{д_0} : ГЗП_0 = \\ = 10.791 * 0.28 * 0.691 * 29095.238 * 7 * 240 * 64 / (97760 * 100 * 100) = 6.682$$

$$(ЧП/ФЗП)_{усл1} = Дчп_0 \cdot R_{рп_0} \cdot УТ_0 \cdot ЧВ_0 \cdot ПД_0 \cdot Д_0 \cdot У_{д_0} : ГЗП_1 = 2.854 * 0.313 \\ * 0.589 * 26437.848 * 7 * 273 * 59.091 * (1 / 101045.455 - 1097760) = -0.0523$$

$$(ЧП/ФЗП)_{усл2} = Дчп_0 \cdot R_{рп_0} \cdot УТ_0 \cdot ЧВ_0 \cdot ПД_0 \cdot Д_0 \cdot У_{д_1} : ГЗП_1 = 2.854 * 0.313 \\ * 0.589 * 26437.848 * 7 * 273 * -4.909 / 97760 = -0.134$$

$$(ЧП/ФЗП)_{усл3} = Дчп_0 \cdot R_{рп_0} \cdot УТ_0 \cdot ЧВ_0 \cdot ПД_0 \cdot Д_1 \cdot У_{д_1} : ГЗП_1 = 2.854 * 0.313 \\ * 0.589 * 26437.848 * 7 * 33 * 64 / 97760 = 0.211$$

$$(ЧП/ФЗП)_{усл4} = Дчп_0 \cdot R_{рп_0} \cdot УТ_0 \cdot ЧВ_0 \cdot ПД_1 \cdot Д_1 \cdot У_{д_1} : ГЗП_1 = 2.854 * 0.313 \\ * 0.589 * 26437.848 * 0 * 240 * 64 / 97760 = 0$$

$$(ЧП/ФЗП)_{усл5} = Дчп_0 \cdot R_{рп_0} \cdot УТ_0 \cdot ЧВ_1 \cdot ПД_1 \cdot Д_1 \cdot У_{д_1} : ГЗП_1 = 2.854 * 0.313 \\ * 0.589 * -2657.39 * 7 * 240 * 64 / 97760 = -0.154$$

$$(ЧП/ФЗП)_{усл6} = Дчп_0 \cdot R_{рп_0} \cdot УТ_1 \cdot ЧВ_1 \cdot ПД_1 \cdot Д_1 \cdot У_{д_1} : ГЗП_1 = 2.854 * 0.313 \\ * -0.102 * 29095.238 * 7 * 240 * 64 / 97760 = -0.292$$

$$(ЧП/ФЗП)_{усл7} = Дчп_0 \cdot R_{рп_1} \cdot УТ_1 \cdot ЧВ_1 \cdot ПД_1 \cdot Д_1 \cdot У_{д_1} : ГЗП_1 = 2.854 * 0.313 \\ * 0.691 * 29095.238 * 7 * 240 * 64 / 97760 = 0.21$$

$$(ЧП/ФЗП)_1 = Дчп_1 \cdot R_{рп_1} \cdot УТ_1 \cdot ЧВ_1 \cdot ПД_1 \cdot Д_1 \cdot У_{д_1} : ГЗП_1 = -7.937 * 0.28 * \\ 0.691 * 29095.238 * 70240064 / 97760 = -4.914$$

Изменение чистой прибыли на рубль зарплаты общее:

$$-4.914 - 6.682 = -11,596$$

В том числе за счет изменения:

Среднегодовой заработка одного работника предприятия

$$-0.0523 - 6.682 = -6,7343$$

Удельного веса всех рабочих в общей численности персонала

$$-0.134-0.0523=-0,1863$$

Количества отработанных дней одним рабочим за год

$$0.211-0.134=+0,077$$

Средней продолжительности рабочего дня

$$0-0.211=-0,211$$

Среднечасовой выработки

$$-0.154-0=-0,154$$

Уровня товарности продукции

$$-0.292-0.154=0,138$$

Уровня рентабельности продаж

$$0.21-0.292= -0,082$$

Доли чистой прибыли в общей сумме прибыли

$$-4.914-0.21=-5.124$$

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования его на оплату труда. Наибольшее влияние на рост анализируемого показателя оказало увеличение количества отработанных дней одним рабочим за анализируемый период.

3.2. МЕРЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Проведение анализа движения кадров и оценка персонала необходимо в первую очередь для определения проблем и разработка мероприятий по совершенствованию работы системы управления предприятия.^[11] Проведение постоянного анализа трудового потенциала входит в непосредственные обязанности служб по управлению персоналом и если меры, принимаемые для улучшения положения, не дают определенного эффекта, либо данные службы не справляются в полном объеме с требованиями, предъявляемыми к ним, то следует признать действующую организационную структуру системы управления персоналом предприятия неэффективной и провести определенные преобразования в целях повышения ее эффективности.

В процессе анализа трудовых ресурсов для повышения их использования следует более точно определить:

1) обеспеченность персоналом в требуемом для производства профессиональных и квалификационном составе (обеспеченность трудовыми ресурсами);

2) степень качественного использования трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства;

3) эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки продукции на одного работающего и изменение производительности труда).

Поскольку трудовыми показателями, характеризующими деятельность предприятия, являются: использование рабочей силы, рабочего времени и производительность труда, то необходимо решить такие основные задачи на предприятии, как:

1) объективная оценка использования трудовых ресурсов - рабочей силы, рабочего времени, производительности труда;

¹¹ Лубков А.Н., «Оплата труда работников сельского хозяйства при различных моделях распределения хозрасчетного дохода»// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, стр.69, №10, 2009

2) определение факторов и количественное изменение их влияния на изменение трудовых показателей;

3) изыскание путей устранения факторов, отрицательно влияющих, и закрепления влияния положительных.[¹²]

Таким образом, целью анализа труда необходимо видеть выявление резервов и неиспользованных возможностей, разработка мероприятий по приведению их в действие. Повышение производительности труда является одним из объективных экономических законов, присущих человеческому обществу, каждой общественно-экономической информации. Этот закон заключается в том, что по мере развития общественного производства, внедрения более совершенных средств труда, улучшения его организации, повышения культурно-технического уровня человек производит в единицу времени все большую массу материальных благ.

Одним из важнейших направлений совершенствования методов управления персоналом, в частности фондом оплаты труда, является разработка мероприятий по экономическому стимулированию сотрудников. Поэтому административно-управленческому рассматриваемого предприятия необходимо обратить внимание на повышение эффективности управления трудовыми ресурсами, в частности в области управления фондом оплаты труда.

¹² Павленко Н.А., «Совершенствовать оплату труда в аграрном секторе экономики» //АПК: экономика, управление, стр. 15, №4, 2011

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рыночных условиях хозяйствования предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. Сотрудники же, в свою очередь, достаточно свободно могут выбирать предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда. Поэтому вопросы оплаты труда являются актуальными как для сотрудников предприятия, так и для самого предприятия, так как позволяют планировать фонд заработной платы предприятия.

В первой части работы были рассмотрены такие понятия как оплата труда, системы и формы оплаты труда, фонд оплаты труда. На основе этой части можно сделать следующие выводы:

- Оплата труда — система отношений, связанная с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд;

- Организация оплаты труда предполагает определение форм и систем оплаты труда работников предприятию, разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия, разработку системы должностных окладов служащих и специалистов, обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

- Существуют следующие системы: тарифная система оплаты труда; бестарифная система оплаты труда; смешанные системы оплаты труда.

- 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, а также денежные суммы, начисленные работникам за

непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством.

Во втором разделе был проведен анализ результатов экономической деятельности. Данная организация занимается производством продукции животноводства и растениеводства. В исследуемом периоде наблюдается рост таких экономических показателей, как выручка от продажи товаров, прибыль от реализации продукции.

В третьем разделе работы был проведен анализ использования фонда заработной платы. Для этого были рассчитаны абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой. В процессе последующего анализа абсолютного отклонения были определены факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы. Также установлено соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда.

Для совершенствования оплаты труда в организации должна быть эффективная система вознаграждения, которая повышает производительность работников, направляет их деятельность в нужное для организации русло.

Мотивация сотрудников являлась и является одним из важных вопросов для руководителей любой компании. Самым главным стимулом, конечно же, является материальная выгода. Для повышения уровня мотивации персонала можно применить так называемый компенсационный пакет, состоящий из собственно заработной платы и предоставляемых сотрудникам социальных льгот (оплата страховки, питания, транспортных и других расходов). Причем как первая, так и вторая составляющие вознаграждения должны ежегодно пересматриваться, сравниваться с льготами, которые предлагают другие предприятия. Также рекомендуется применять систему премирования (за совмещение профессий и должностей, за сложность и своевременность выполняемой работы, за работу во вредных условиях труда, за работу в ночное время, за руководство бригадой, за профессиональное мастерство, персональная надбавка).

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "О бухгалтерском учете"
2. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 03.12.2012) "О минимальном размере оплаты труда"
3. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Раздел VI. «Оплата и нормирование труда»
4. Арутюнян Ф.Г., «Анализ производительности, уровня и динамики заработной платы в организации» // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве, стр.54, №3, 2010.
5. Арутюнян Ф.Г., «Условия организации заработной платы на современных сельхозпредприятиях»// Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве, стр.102, №1, 2013.
6. Арутюнян Ф.Г., «Концептуальные основы организации оплаты труда в сельском хозяйстве»// Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций, стр.231, №7, 2010.
7. Арутюнян Ф.Г., «Принципиальная схема построения системы тарификации и оплаты труда работников сельскохозяйственных организаций»// Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций, стр.98, №6, 2009
8. Бариленко В.И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие, М.. 2012
9. Божченко Ж.А., «Структура и содержание положения по оплате труда работников сельскохозяйственной организации»// Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве, стр.162, №5, 2012
10. Борисенко Ю.Д., «Формирование и использование фонда заработной платы в сельхоз организациях»// Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве, стр. 198, №9, 2011

11. Губина О.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учебное пособие, М., 2013
12. Кирьянова В.Н., «Взаимосвязь оплаты труда и финансовых результатов» // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве, стр. 102, №2, 2010
13. Кирьянова В.Н., «Воспроизводство рабочей силы и уровень оплаты труда в сельском хозяйстве» // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве, стр. 54, №4, 2010
14. Кондраков Н.П. «Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебное пособие» М., 2011
15. Лубков А.Н., «Оплата труда работников сельского хозяйства при различных моделях распределения хозрасчетного дохода»// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, стр.69, №10, 2009
16. Надточина Е.Ю., «Особенности формирования бюджета затрат на оплату труда в сельскохозяйственных организациях» //Вестник НГАУ, стр. 23, №2, 2012
17. Павленко Н.А., «Совершенствовать оплату труда в аграрном секторе экономики» //АПК: экономика, управление, стр. 15, №4, 2011
18. Пястолов М.С., Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учебное пособие, М., 2014
19. Ройтер Л.Т., «Эффективность использования фонда оплаты труда» // АПК: экономика, управление, стр. 78, №3, 2011
20. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие, М., 2009
21. <http://www.gks.ru>
22. <http://www.consultant.ru>
23. <http://www.garant.ru>