

Анализ затрат на оплату труда

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1 Затраты на оплату труда как объекты анализа хозяйственной деятельности ..	6
1.1 Экономическая сущность понятия «зарботная плата», роль зарботной платы в системе отношений нанимателя и работника	6
1.2 Обзор экономической литературы и основные проблемы по теме исследования	12
2 Анализ эффективности использования средств на оплату труда	17
2.1 Организационно–экономическая характеристика деятельности ООО «Еврозапчасть»	17
2.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования	25
2.3 Анализ фонда зарботной платы, его состава и структуры	28
2.4 Анализ факторов, влияющих на формирование и использование фонда зарботной платы	28
3 Пути оптимизации использования затрат на оплату труда ООО «Еврозапчасть»	28
Заключение	29
Список использованных источников	39
Приложение А Бухгалтерский баланс за 2023 год	35
Приложение Б Бухгалтерский баланс за 2024 год	35
Приложение В Отчет о прибылях и убытках за 2023 год	47
Приложение Г Отчет о прибылях и убытках за 2024 год	49
Приложение Д Машинограмма «Лучший период»	51
Приложение Ж «Отчет по труду» за 2024 год	36
Приложение И Корреляционно-регрессионный анализ	36

**(ОБРАЩАЕМ ВНИМАНИЕ, ЧТО НЕКОТОРЫЕ ФРАГМЕНТЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ
ИСКЛЮЧЕНЫ ИЗ ДАННОГО ДОКУМЕНТА)**

ВВЕДЕНИЕ

В условиях развития рыночных отношений одним из элементов функционирования предприятия является оплата труда.

Предприятие, преследуя свои экономические и социальные интересы, принимает участие в реализации всех экономических задач, которые вытекают из форм и методов государственного регулирования заработной платы и социального партнерства между работодателем, профсоюзом и государством. Но, прежде всего, на предприятии осуществляется непосредственное управление заработной платой через ее прогнозирование, планирование, организацию, учет, анализ и контроль.

Главными объектами управления заработной платой на микроуровне выступают организация систем оплаты труда; организация нормирования труда и разработка трудовых норм, нормативов; организация доплат и надбавок за условия и результаты труда; планирование и организация системы премирования работников за высокие результаты труда; организация социальных выплат и льгот; организация участия работников в прибылях и в формировании акционерной собственности.

В рыночных отношениях государством законодательно регламентируется лишь минимальный размер компенсаций и доплат, которые наниматель обязан предоставить работникам. Наряду с этим, нанимателю предоставлено право самостоятельно исходя из доходов предприятия определять перечень, условия и размер выплаты доплат, компенсаций и надбавок. Однако при этом выплаты должны быть не ниже установленных в законодательных документах и не ниже, чем это предусмотрено ранее действующими условиями труда.

Актуальность исследования данной темы связано с тем, что на современном этапе развития национальной экономики большое внимание уделяется уровню качества жизни людей. В свою очередь повышение качества жизни в первую очередь основано на заработной плате и ее росте, приоритете деловой инициативе. Поэтому совершенствованию заработной платы в организациях должно быть отведено приоритетное место.

Исследования данной темы актуально еще потому, что эффективное стимулирование персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций. А это очень важный аспект в рыночных условиях экономики. В то же время построение системы оплаты труда на предприятиях, нуждаются в дальнейшей разработке и совершенствовании. Следовательно, рассмотрение данного вопроса в настоящий момент особенно значимо.

Проблема оптимизации затрат на оплату труда одна из ключевых в белорусской экономике. Правильная организация анализа оплаты труда на предприятии оказывает влияние на формирование конечного финансового результата (прибыли) организации.

В последние годы произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе в системе оплаты труда. Сложилась новая ситуация между государством, предприятием и работником по поводу организации труда: сегодня предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед ними, а непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений между работодателем и работником теперь являются тарифные соглашения и коллективный договор.

Проводимый на предприятии анализ использования трудовых ресурсов и эффективности использования фонда оплаты труда, позволяет выявлять резервы их увеличения.

Исходя из вышесказанного данная тема курсовой работы является актуальной и имеет практическое значение.

Объект исследования – Затраты на оплату труда в ООО «Еврозапчасть».

Предмет исследования – методические и организационные аспекты экономического анализа средств на оплату труда и эффективности их использования в ООО «Еврозапчасть».

Цель работы: проведение экономического анализа средств на оплату труда и эффективности их использования в ООО «Еврозапчасть» с применением современных методик экономического анализа для выявления неиспользованных возможностей и обоснования прогнозных резервов оптимизации значений исследуемых показателей.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть Затраты на оплату труда как объекты анализа хозяйственной деятельности;
- провести анализ состава и структуры фонда заработной платы и изучить влияние основных факторов на его величину;
- разработать рекомендации по использованию в анализе средств на оплату труда современных информационных технологий.

При написании данной работы были использованы: труды ученых-экономистов, законодательные и нормативные акты Республики Беларусь, постановления Правительства Республики Беларусь, материалы, позволяющие наиболее полно раскрыть основные теоретические положения расчетов по труду.

При написании курсовой работы были применены следующие методы исследования: синтез, анализ, сравнение, обобщение, систематизация, моделирование.

1 Затраты на оплату труда как объекты анализа хозяйственной деятельности

1.1 Экономическая сущность понятия «зарботная плата», роль зарботной платы в системе отношений нанимателя и работника

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Использование трудовых ресурсов на предприятии необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом Затраты на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства. В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда зарботной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Зарботная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время [5, с.57].

Оплата труда в широком смысле – это форма вознаграждения за определенное количество и качество выполненной работы. В роли социально – экономической категории зарботная плата рассматривается с точки зрения работника и нанимателя [6, с.49].

Как экономическая категория зарботная плата отражает взаимосвязи, складывающиеся между работниками и нанимателями в связи с регулированием отношений в условиях неравновесного спроса и предложения рабочей силы на рынке труда [8].

Осваивая трудовые навыки, добытые опытом старших поколений, и сообразуясь с новыми условиями и потребностями, люди вносят в процесс труда что-то свое, новое. Это приносит удовлетворение, создает человеку престиж в обществе. Зарботная плата, поощряя творческую инициативность, выступает в функции средства развития интереса к творчеству [2].

Расходы на оплату труда являются значительной частью расходов предприятия, выступают как налогооблагаемая база.

Фонд оплаты труда выражает суммарные издержки предприятия на

оплату труда работников. Предприятия сами решают, какой фонд оплаты труда они могут установить, учитывая состояние рынка, необходимость обеспечения конкурентоспособности продукции на рынке товаров и услуг, уровень инфляции и другие факторы.

Издержки на оплату труда персонала являются частью общих издержек на производство продукции и услуг, которые возмещаются в процессе их реализации. Для конкретного работника заработная плата есть доход от трудовой деятельности на предприятии работодателя, или, согласно Кодексу законов о труде, заработная плата является денежным эквивалентом, получаемым персоналом в обмен на свою деятельность на предприятии работодателя, или ценой труда. Заработная плата является не единственным видом расходов на персонал, которые работодатель несет в процессе производственной деятельности. Возможен договор между работодателем и работником о ряде дополнительных социальных выплат и льгот. Оплата труда, возможные социальные выплаты затрагивают интересы всех работников, следовательно, любые их изменения требуют подробного изучения.

Целью такого исследования является выявление недостатков в использовании средств, направленных на оплату труда, социальные выплаты и льготы, связанные с развитием и функционированием персонала. Все это способствует более рациональному расходованию средств работодателя, направляемых на личное потребление и развитие персонала.

В состав фонда заработной платы, согласно действующей инструкции органов статистики, включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией следующие выплаты [2]:

- 1) Заработная плата за выполненную работу и отработанное время:
 - заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;
 - заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам или в процентах от выручки от реализации продукции (работ, услуг);
 - процентное или комиссионное вознаграждение независимо от того, выплачивается ли оно дополнительно к тарифной ставке (окладу) или является основной оплатой;
 - суммы индексации заработной платы в связи с повышением цен на товары и услуги;
 - индексация (пеня) заработной платы за несвоевременную ее выплату;
 - стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты;
 - оплата труда за продукцию (работы, услуги), признанную браком не по вине работника;
 - суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие, заключенные и т.п.), как выданные этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;

– выплата разницы между прежним заработком и заработком на новой работе в случае перевода работника на нижеоплачиваемую работу в связи с производственной травмой либо профессиональным заболеванием;

– доплаты низкооплачиваемым работникам;

– другие выплаты;

2) Поощрительные выплаты:

Регулярные (поощрительные) выплаты:

– надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, классность, почетное звание, ученую степень, высокие достижения в труде и т.п.;

– ежемесячные или ежеквартальные надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы);

– премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер (выплачиваемые ежемесячно, ежеквартально), независимо от источников их выплаты;

– другие регулярные поощрительные выплаты, включая денежную помощь (компенсацию), выплачиваемую всем или большинству работников на питание, проезд и т.п.;

Единовременные (поощрительные) выплаты:

– единовременные (разовые) премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты;

– вознаграждения по итогам годовой работы, годовые вознаграждения за выслугу лет (стаж работы);

– премии за содействие изобретательству и рационализации;

– вознаграждения к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям (включая подарки и материальную помощь);

– другие единовременные поощрения;

3) Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда:

– доплаты за работу в особых (неблагоприятных) условиях труда;

– надбавки за работу в местностях с тяжелыми климатическими условиями;

– доплаты за работу в ночное время, за работу в многосменном режиме и режиме разделения рабочего дня на части;

– доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно;

– оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставляемые в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при суммированном учете рабочего времени, при вахтовом методе организации работ и других случаях, установленных законодательством;

- оплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни, в сверхурочное время;

- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- другие выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;

4) Оплата за неотработанное время:

- оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков, предоставленных в соответствии с законодательством (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

- оплата свободного от работы дня в неделю матерям, воспитывающих троих и более детей или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, а также одиноким матерям, имеющих двоих и более детей такого же возраста;

- оплата рабочего времени работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

- оплата учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся в учебных заведениях;

- оплата отпусков по инициативе нанимателя;

- оплата за время вынужденного прогула;

- оплата простоев не по вине работника;

- другие виды выплат;

5) Отдельные выплаты социального характера:

- стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания, продуктов (пайков) в соответствии с законодательством (кроме стоимости лечебно-профилактического питания);

- средства на возмещение расходов работников по оплате квартирной платы, коммунальных услуг, найму жилья;

- стоимость топлива, предоставленного работникам бесплатно или по сниженным ценам;

- стоимость льгот по проезду работников железнодорожного, авиационного, речного, автомобильного транспорта и городского электротранспорта в соответствии с законодательством;

- оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии и путешествия за счет средств нанимателя;

- оплата абонементов в группы здоровья, занятий в секциях, клубах, стоимость проездных билетов, приобретенных для личного пользования работников;

- другие расходы.

Прочие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы:

- выходное пособие, выплачиваемое в случаях прекращения трудового договора (контракта) в связи с сокращением численности или штата работников, реорганизацией или ликвидацией предприятия, из-за несоответствия работника выполняемой работе вследствие недостаточной

квалификации или здоровья, в связи с призывом на военную службу и другими обстоятельствами;

- надбавки к пенсиям, единовременные пособия (помощь) работникам, уходящим на пенсию (в отставку);

- расходы при приеме, переводе работников на работу в другие местности, включая единовременные пособия, суточные;

- материальная помощь, оказываемая родителям при рождении ребенка, а также находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- командировочные расходы, включая суточные, за время служебных командировок;

- стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других моющих и обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещение затрат работникам за приобретенную ими спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в случае невыдачи их нанимателем;

- расходы, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров (кроме расходов на заработную плату);

- расходы на оплату обучения в учебных заведениях;

- расходы на проведение культурно-просветительных и оздоровительных мероприятий;

- расходы по содержанию детских дошкольных учреждений, жилищного фонда, поликлиник, медпунктов, библиотек, профилакториев, санаториев, домов отдыха, находящихся на балансе предприятия или содержащихся на условиях долевого участия (без расходов на заработную плату);

- расходы на приобретение медикаментов;

- оказание помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий в виде: материальной помощи на строительство жилья, его приобретение, расходов на полное или частичное погашение кредита (ссуд), предоставленного работникам на жилищное строительство;

- другие выплаты.

С общей суммы, начисленной за месяц заработной платы, пособий, дивидендов и других доходов работника производятся удержания подоходного налога, обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения, взысканий по решению судебных органов, задолженности нанимателю, по письменным поручениям самого работника и некоторые другие.

Размер обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения, удерживаемых из заработка работника, ежегодно устанавливается законодательным органом республики. Страховые взносы начисляются на все виды оплаты труда, с которых в соответствии с Законом "О пенсионном обеспечении" начисляется пенсия, а также на суммы вознаграждения за выполнение работ по договорам подряда и поручения. Перечень выплат, на которые не начисляются страховые взносы, утверждается Министерством

труда республики и Фондом социальной защиты населения.

По решениям судебных органов и заявлениям работников с них удерживаются алименты, суммы по приговору суда с лиц, отбывающих исправительные работы, штрафы, наложенные в судебном или административном порядке, суммы в возмещение ущерба, нанесенного нанимателю по вине работника, и некоторые другие.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению последнего в случаях:

- возврата аванса, выданного в счет заработной платы; погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержания; возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

- увольнения работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск (по основаниям увольнения, указанным в Трудовом кодексе);

- возмещения ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка.

По письменному поручению работника с его заработка могут удерживаться и перечисляться соответствующим организациям: взносы по добровольному страхованию; суммы за товары, приобретенные в кредит; взносы в определенной сумме (или вся причитающаяся к получению заработная плата) на лицевой счет работника в Сбербанке; профсоюзные взносы и некоторые другие.

Заработная плата в торговле, как и в любой другой сфере деятельности, представляет собой вознаграждение, которое работодатель выплачивает своим работникам за их труд. Экономическая сущность заработной платы заключается в том, что она является одним из основных элементов рыночных отношений, связывающих работодателя и работника, и отражает стоимость труда, затраченного на производство товаров или предоставление услуг.

Важно отметить, что в торговле заработная плата может включать не только фиксированный оклад, но и различные виды премий, комиссионные с продаж, бонусы за выполнение планов продаж и другие стимулирующие и дополнительные выплаты. Это делает систему оплаты труда в торговле гибкой и позволяет адаптироваться к изменениям рыночной конъюнктуры и специфике торговой деятельности.

Заработная плата играет ключевую роль во взаимоотношениях между нанимателем и работником в сфере торговли, как и в любой другой отрасли. Эти взаимоотношения строятся на основе трудового договора, в котором заработная плата является одним из основных условий. Рассмотрим подробнее, какую роль играет заработная плата в этих взаимоотношениях:

1. Мотивация работников. Конкурентоспособная заработная плата является мощным мотивационным инструментом, стимулирующим

работников на достижение высоких результатов в работе. В сфере торговли, где успех напрямую зависит от качества обслуживания клиентов и объемов продаж, мотивация персонала через заработную плату и возможные премии за превышение плановых показателей может значительно повысить эффективность работы.

2. Привлечение и удержание квалифицированных кадров. В условиях конкуренции за талантливых работников, уровень заработной платы становится одним из ключевых факторов, влияющих на выбор места работы. Торговые компании, предлагающие высокую заработную плату, имеют больше шансов привлечь и удержать в своих рядах наиболее квалифицированных и опытных сотрудников.

3. Социальная защищенность работников. Достойная заработная плата обеспечивает работникам торговли необходимый уровень социальной защищенности, позволяя им удовлетворять свои базовые потребности и обеспечивать свои семьи. Это, в свою очередь, снижает социальное напряжение и повышает лояльность персонала к компании.

4. Соблюдение законодательства. В большинстве стран существуют законодательные нормы, регулирующие минимальный размер заработной платы, а также порядок ее начисления и выплаты. Соблюдение этих норм является обязательным для нанимателей и служит гарантией защиты прав работников.

5. Влияние на репутацию компании. Уровень заработной платы и отношение к сотрудникам в целом влияют на репутацию компании среди потенциальных клиентов и партнеров. Компании, известные своим справедливым и уважительным отношением к персоналу, часто пользуются большим доверием со стороны общественности.

В заключение, заработная плата является важным элементом в системе взаимоотношений между нанимателем и работником в сфере торговли. Она влияет не только на мотивацию и производительность труда, но и на социальную защищенность работников, а также на общую репутацию и конкурентоспособность компании на рынке.

Таким образом можно сделать вывод, что в современных условиях понятия относительной и абсолютной экономии (перерасхода) остатков неиспользованных средств теряют свой смысл и заменяются понятиями, отражающими рациональность использования средств, исходя из критериев оценки работы предприятия, таких как прибыль и себестоимость продукции.

1.2 Обзор экономической литературы и основные проблемы по теме исследования

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда в Республике Беларусь:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (с изм. и доп. от 29 июня 2024 г. № 273-3) [42];
- Налоговый кодекс Республики Беларусь (общая часть) от 19.12.2002 № 166-3 (с изм. и доп. от 27 декабря 2024 г. № 327-3) [18];
- Налоговый кодекс Республики Беларусь (особенная часть) от 29.12.2009 № 71-3 (с изм. и доп. от 27 декабря 2024 г. № 327-3)
- О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 (с изм. и доп. от 18 октября 2019 г. № 386) [26];
- Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 № 104;
- Рекомендации о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 22.02.2012 № 27/13;
- Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности: Постановление Министерства труда и социальной защиты от 28.02.2012 № 29 и др.

Акулич В.А. считает, что главная цель в политике заработной платы в настоящее время – её значительное повышение, позволяющей работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности, создавая денежные накопления для наращивания инвестиционного потенциала [3, с. 33].

Пономарев А.В, Комардин С.Н. дает следующее определение заработной платы, что это основной источник дохода, с её помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как мощный рычаг управления экономикой [35, с. 24].

Мансуров Р. отмечает, что заработная плата – основная часть фонда жизненных средств работника, представляющая собой долю чистой продукции (дохода) предприятия, зависящая от конечных результатов работы коллектива и распределения между ними. Зарплата состоит, как правило, из двух частей: постоянной и переменной [18, с. 3].

Основной теорией мотивации последних лет называется общеизвестная теория иерархии потребностей Маслоу А. Потребность можно удовлетворить вознаграждением, дав человеку то, что считает для себя ценным.

Кибанов А.Я. отнес оплату труда к группе гигиенических мотивов или факторов. Предоставляется определенная мера, до которой уровень заработной платы вызывает неудовлетворенность работой, а после становится побудителем к труду [16, с. 35].

Для управления трудом на основании мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его

персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица.

В центре внимания ученых и экономистов находятся вопросы, связанные с основными направлениям совершенствования анализа формирования и использования фонда заработной платы. Методике проведения анализа трудовых ресурсов и средств на оплату труда посвящены труды Кравченко Л.И., Раицкого К.А., Лебедевой С.Н.

Злобина Б.К., рассматривает вопрос стимулирования оплаты труда в условиях рынка, а сама заработная плата представлена как основной фактор «оживления производства и экономического роста предприятия» [47].

Проведенное Б.К. Злобиным исследование сущности и содержания экономической категории «заработная плата» установило, что в научной и учебной экономической литературе приводится около двух десятков определений заработной платы. Однако, по его мнению, большинство из них уже не соответствует современным условиям. Так, наибольшее распространение получили определения заработной платы, как части (доли) общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками. Б.К. Злобин в своих работах приводит характерное определение заработной платы: «Заработная плата представляет собой долю работника в совокупном продукте общества, которую он получил в порядке распределения по труду...». Эта формулировка с различными модификациями до сих пор приводится во многих работах и учебниках. Модификации в основном касаются замены источника заработной платы (совокупный общественный продукт, национальный доход, ВВП и т.д.) [47].

Также в работе Злобина Б.К., рассмотрен вопрос стимулирования оплаты труда в условиях рынка, а сама заработная плата представлена как основной фактор «оживления производства и экономического роста предприятия» [48].

Профессором Волгин Н.А. предложено следующее определение заработной платы: «Заработная плата как экономическая категория представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время» [11, с. 31]. Данное определение совпадает с определением заработной платы, сформулированным статьей 57 Трудового кодекса Республики Беларусь [45].

В учебнике Ерохина, Р.И. рассмотрен вопрос о необходимости разработки механизма материального стимулирования, который нацеливал бы трудовые коллективы на достижение высоких конечных результатов [13, с. 51].

И если вопросы оплаты труда регулируются различными нормативными актами, то выбор форм и систем премирования осуществляется непосредственно на предприятии, а показатели и условия определяются коллективным договором, заключенным между работниками и нанимателем.

В целях усиления стимулирующей роли премий и упрощения расчетов размеров премии целесообразно производить премирование по результатам хозяйственно-финансовой деятельности за месяц.

При определении условий премирования работников следует руководствоваться не только достижением высоких конечных результатов, но и степенью влияния каждого работника на данные показатели. В связи с этим, на наш взгляд, для повышения заинтересованности каждого работника в результатах непосредственного труда целесообразным является раздельное премирование за обеспечение количественных и качественных показателей.

Конкретный размер премии каждому работнику определяется с учетом обеспечения выполнения каждого из установленных показателей. При этом размер премии может быть снижен за нарушение трудовой и производственной дисциплины, наличие производственных упущений.

Анализ заработной платы в торговле является важной областью исследований в экономической литературе, поскольку торговля играет ключевую роль в экономиках большинства стран. Этот сектор не только является одним из крупнейших работодателей, но и в значительной степени влияет на экономическое благосостояние и уровень жизни населения. В рамках обзора экономической литературы можно выделить несколько ключевых проблем и направлений анализа заработной платы в торговле.

1. Разрыв в заработной плате между полами. Одна из важных тем, которая часто обсуждается в литературе, – это разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами в торговле. Исследования показывают, что, несмотря на улучшение ситуации в последние годы, женщины зачастую получают меньше мужчин за аналогичную работу. Это связано с рядом факторов, включая дискриминацию, различия в образовании и опыте работы, а также сегрегацию по профессиям.

2. Влияние минимальной заработной платы. Второй важной темой является влияние установления или повышения минимальной заработной платы на уровень занятости и доходы работников в торговле. Мнения экономистов разделились: некоторые утверждают, что повышение минимальной заработной платы приводит к сокращению рабочих мест, в то время как другие находят положительный эффект на доходы работников и незначительное влияние на уровень занятости.

3. Влияние глобализации и технологических изменений. Третья ключевая проблема – это влияние глобализации и технологических изменений на рынок труда в торговле. Глобализация и внедрение новых технологий могут привести к потере рабочих мест в некоторых сегментах торговли и к увеличению спроса на высококвалифицированных работников, что, в свою очередь, может увеличить разрыв в заработной плате.

4. Влияние образования и навыков на заработную плату. Наконец, значительное внимание уделяется анализу влияния уровня образования и профессиональных навыков на уровень заработной платы в торговле. Исследования показывают, что инвестиции в образование и профессиональное

обучение могут значительно повысить потенциал заработной платы работников в этом секторе.

Анализ заработной платы в торговле выявляет ряд ключевых проблем и вызовов, с которыми сталкиваются работники и работодатели. Решение этих проблем требует комплексного подхода, включая государственную политику в области образования и профессионального обучения, регулирование минимальной заработной платы, а также меры по сокращению дискриминации и повышению равенства возможностей на рабочем месте.

2 Анализ эффективности использования средств на оплату труда

2.1 Организационно–экономическая характеристика деятельности ООО «Еврозапчасть»

Общество с ограниченной ответственностью «Еврозапчасть».

Местонахождение предприятия зарегистрировано: 223053, Минская область, Минский район, Боровлянский сельсовет, район деревни Дроздово, д. 81-4, ком. 316.

Сведения о государственной регистрации: зарегистрировано 27.01.2000г. в Едином государственном регистре юридических лиц за № 190063577.

В отчетном периоде ответственными за организацию финансово-хозяйственной деятельности Общества являлись:

генеральный директор - Гринкевич Вадим Николаевич;

главный бухгалтер – Белобородова Галина Петровна.

Уставный фонд предприятия составляет 21 895 387,73 руб., в том числе:

- Частная компания с ограниченной ответственностью «Пантек Аутомотив Лимитед», зарегистрированная по законодательству Республики Ирландия Регистратором Компаний 20 марта 2018 года, регистрационный номер 623011, имеющая зарегистрированный офис по адресу: Сьюит 25, Гайд билдинг, Парк Каррикмайнс, Дублин, Д18 У652, Ирландия – 99,99%, что составляет 21 892 983,28руб.;

- Гринкевич Раиса Иосифовна, гражданка Республики Беларусь, паспорт МР 3914446, выдан Центральным РУВД г. Минска 7.12.2016г., зарегистрирована по адресу: РБ, г. Минск, ул. Сторожевская, д.6, кв. 29, личный номер 4080438А024РВ5. – 0,01%, что составляет 2 404,45 руб.

26 июня 2024 г. Гринкевич Раиса Иосифовна подала заявление о выходе из состава участников ООО «Еврозапчасть» с 1.07.2024г.

19 июля 2024г. Минским областным исполнительным комитетом была зарегистрирована новая редакция Устава.

После изменений единственным участником общества стала Частная компания с ограниченной ответственностью «Пантек Аутомотив Лимитед». Уставный фонд предприятия составляет 21 895 387,73 руб., в том числе:

- Частная компания с ограниченной ответственностью «Пантек Аутомотив Лимитед», зарегистрированная по законодательству Республики Ирландия Регистратором Компаний 20 марта 2018 года, регистрационный номер 623011, имеющая зарегистрированный офис по адресу: Сьюит 25, Гайд билдинг, Парк Каррикмайнс, Дублин, Д18 У652, Ирландия – 100,00% (Приложение К).

Организация не имеет филиалов, которые являются обособленными структурными подразделениями. Общество может создавать в порядке,

установленном законодательством, представительства и филиалы, которые не являются юридическими лицами и действуют от имени Общества.

Предприятие имеет торговые объекты, являющиеся обособленными структурными подразделениями, и не являющиеся филиалами.

Согласно Уставу осуществляет виды деятельности в соответствии с Общегосударственным классификатором «Виды экономической деятельности» ОКРБ 005-2006г.

Основным видом деятельности в отчетном периоде являлась оптовая и розничная торговля автомобильными запчастями, аксессуарами и принадлежностями, техническими жидкостями и маслами.

Предприятие также осуществляет следующие виды деятельности:

- ремонт машин и оборудования общего и специального назначения;
- монтаж, установка промышленных машин и оборудования;
- деятельность грузового автомобильного транспорта;
- прочие виды деятельности.

Для ООО «Еврозапчасть» характерна линейная организационная структура управления, представленная на рисунке 1.1.

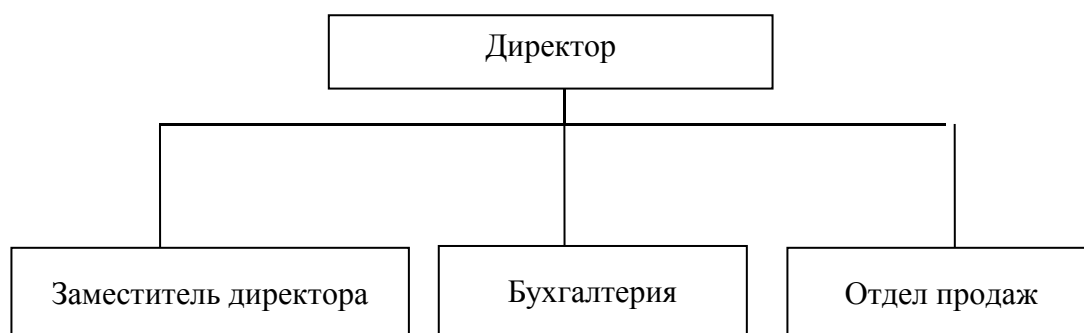


Рисунок 2.1 – Организационная структура управления ООО «Еврозапчасть»

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных организации.

Линейная организационная структура управления – одна из простейших организационных структур управления. Она характеризуется тем, что во главе находится руководитель – единоначальник, наделенными всеми полномочиями, осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками и опосредующий в своих руках все функции управления. Им является директор предприятия, на которого возлагаются следующие обязанности:

- руководство финансовой и хозяйственной деятельностью предприятия;
- организовывать работу и эффективное взаимодействие всех структурных подразделений;
- организация ведения бухгалтерского учета, обеспечение составления всех форм отчетности;
- соблюдать на рабочем месте требования по охране труда и правила пожарной безопасности.

Директору непосредственно подчиняются:

- 1) Заместитель директора. На заместителя возложены следующие обязанности:

- контролировать финансовую, хозяйственную деятельность организации;

- проводить необходимые мероприятия, связанные с сохранностью и эффективным использованием имущества;

- контролировать работников на предмет следования трудовой и производственной дисциплине, правилам охраны труда, требованиям противопожарной защиты, исполнению распоряжений и приказов директора.

- информировать директора о темпах предусмотренных работ и мерах по ликвидации выявленных недостатков.

2) Главный бухгалтер. При приеме на работу главный бухгалтер подписывает должностную инструкцию, в обязанности его входят:

- обеспечение правильности организации бухгалтерского учета, согласно действующему законодательству (налогового, юридического и т. д.);

- начисление и выплата в сроки заработную плату и других выплат работникам;

- своевременное начисление и уплата всех налогов и других отчислений в государственный и местный бюджет;

- своевременное проведение расчетов за поставку материальных ценностей, услуг с предприятиями и физическими лицами;

- осуществляется контроль и проведение инвентаризации средств, расчетов, материальных ценностей, своевременно и правильно определить результаты инвентаризации и отображать их в регистрах бухгалтерского учета;

- сохранять бухгалтерские документы, реестры учета, расчеты и другие документы, а также своевременно архивировать все документы;

- своевременно составить и представить в установленные сроки финансовую, статистическую и налоговую отчетность, которые базируются на основных бухгалтерских документах.

3) Продавцы-кассиры. Функции продавца-кассира, следующие:

- обслуживание покупателей;

- приемка товаров;

- проверка товаров по количеству и качеству;

- учет запасов ленты для кассы и прочих расходных материалов.

4) Вспомогательный персонал (рабочие).

Схема организации управления и структуры бухгалтерии не составляется, так как на предприятии работает только главный бухгалтер.

Бухгалтерский учет в ООО «Еврозапчасть» ведется в мемориально-ордерной форме учета, а основные его положения содержатся в учетной политике предприятия, которая разрабатывается главным бухгалтером, утверждается руководителем предприятия.

Для автоматизации бухгалтерского учета на предприятии ООО «Еврозапчасть» используется программа «1С: Бухгалтерия 7.7».

Согласно штатному расписанию, численность работников предприятия составляет 1647 человек.

В таблице 2.1 представлен динамика основных экономических показателей деятельности ООО «Еврозапчасть» за 2022-2024 гг. на основании данных Бухгалтерского Баланса и Отчета о прибылях и убытках за 2022-2024 гг. (приложения А, Б, В, Г).

Таблица 2.1 – Динамика основных показателей деятельности ООО «Еврозапчасть» за 2022-2024 гг.

Показатели	Фактически за			Отклонение		Базисные темпы роста, %		Цепные темпы роста, %	
	2022 год	2023 год	2024 год	2023 года от 2022 года	2024 года от 2023 года	2023 год к 2022 году	2024 год к 2022 году	2023 год к 2022 году	2024 год к 2023 году
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Выручка от реализации продукции (работ, услуг), тыс. р.:									
в действующих ценах	463788	591178	599807	127390	8629	127,47	129,33	127,47	101,46
в сопоставимых ценах	463788	659400	685279	195612	25880	142,18	147,76	142,18	103,92
Индекс потребительских цен	x	1,1154	1,1425	-	-	-	-	-	-
Себестоимость реализованной продукции (работ, услуг), тыс. р.	368514	423025	452208	54511	29183	114,79	122,71	114,79	106,90
Валовая прибыль, тыс. р.	95274	168153	147599	72879	-20554	176,49	154,92	176,49	87,78
Уровень валовой прибыли в процентах к выручке от реализации	20,5	28,4	24,6	7,9	-3,8	138,46	119,79	138,46	86,51
Расходы на реализацию, тыс. р.	74241	87619	101396	13378	13777	118,02	136,58	118,02	115,72
Уровень расходов на реализацию в процентах к выручке от реализации	16,0	14,8	16,9	-1,2	2,1	92,59	105,61	92,59	114,06
Прибыль от реализации, тыс. р.	11476	69177	32015	57701	-37162	602,80	278,97	602,80	46,28
Рентабельность продаж, %	2,47	11,70	5,34	9,23	0,98	472,90	215,71	472,90	45,61

Окончание таблицы 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Прибыль (убыток) от текущей деятельности, тыс. р.	21327	78912	26720	57585	-52192	370,01	125,29	370,01	33,86
Прибыль (убыток) до налогообложения тыс. р.	17457	69668	28005	52211	-41663	399,08	160,42	399,08	40,20
Чистая прибыль (убыток), тыс. р.	14172	57228	21741	43056	-35487	403,81	153,41	403,81	37,99
Среднесписочная численность, чел.	74	77	75	3,00	-2	104,05	101,35	104,05	97,40
Производительность труда, тыс. р.:									
в действующих ценах	6267,4	7677,6	7997,4	1410,2	319,8	122,50	127,60	122,50	104,17
в сопоставимых ценах	6267,4	8563,6	9137,1	2296,2	573,4	136,64	145,79	136,64	106,70
Средняя стоимость основных средств, тыс. р.	8490	19346	20329	10856	983	227,87	239,45	227,87	105,08
Фондоотдача основных средств, тыс. р.:									
в действующих ценах	54,63	30,56	29,50	-24,07	-1,05	55,94	54,01	55,94	96,55
в сопоставимых ценах	54,63	34,08	33,71	-20,54	-0,38	62,39	61,71	62,39	98,90
Фондовооруженность труда, тыс. р.	114,73	251,25	271,05	136,52	19,81	218,99	236,25	218,99	107,88

Примечание – Источник: собственная разработка на основании приложений А, Б, В, Г.

Как видно из таблицы 2.1 в ООО «Еврозапчасть» выручка от реализации товаров в действующих ценах в 2023 году по сравнению с 2022 годом увеличилась на 127390 тыс. р., в 2024 году по сравнению с 2023 годом увеличилась на 8629 тыс. р., а в сопоставимых ценах в 2023 году по сравнению с 2022 годом увеличилась на 195612 тыс. р., в 2024 году по сравнению с 2023 годом увеличилась на 25880 тыс. р.

Данные таблицы 1.1 показывают, что в ООО «Еврозапчасть» динамика выручки от реализации товаров в 2023 году по отношению к 2022 году составила 27,47 %, а в 2024 году по отношению к 2023 году 29,33 %. Динамика себестоимости реализованных товаров в 2023 году по отношению к 2022 году составила 14,79 %, а в 2024 году по отношению к 2023 году 22,71 %. Наблюдается превышение темпов роста себестоимости реализованных

товаров над темпом роста выручки от реализации товаров в 2024 году, что отрицательно сказывается на финансовом состоянии организации.

Положительным результатом деятельности ООО «Еврозапчасть» можно считать чистую прибыль, которая в 2024 году составила 21747 тыс. руб., которая по сравнению с 2023 годом уменьшилась на 35487 тыс. р. На снижение прибыли оказали влияние: рост суммы расходов на реализацию на 13777 тыс. р.; снижение валовой прибыли на 20554 тыс. р. Вместе с тем имеются и негативный показатель: рост себестоимости на 29183 тыс. р.

Из таблицы 1.1 отберем 6 показателей по цепным темпам роста и проведем анализ лучшего периода в работе организации с помощью табличного редактора Excel.

Исходя из машинограммы (приложение Д) мы можем сделать следующие выводы, что в 2024 году по сравнению с 2023 годом выручка от реализации продукции в сопоставимых ценах увеличилась на 47,76 %, прибыль от реализации увеличилась на 278,97 %, производительность труда в сопоставимых ценах увеличилась на 573,4 %, данные показатели являются положительными результатами деятельности предприятия.

Сопоставляя цепные темпы роста основных показателей хозяйственной деятельности ООО «Еврозапчасть», можно отметить, что наиболее результативным периодом в работе организации является 2023 год.

Далее на основании Бухгалтерского баланса за 2023-2024 гг. (приложения Б) в таблице 2.2 проанализируем динамику показателей платежеспособности ООО «Еврозапчасть» на конец 2023-2024 гг.

Таблица 2.2 – Коэффициенты платежеспособности ООО «Еврозапчасть» на конец 2023-2024 гг.

Показатели	Методика расчетов	На конец года		Норматив
		2023	2024	
Коэффициент текущей ликвидности (K_1)	стр. 290 / стр. 690	2,25	2,286	$K_1 \geq 1,0$
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (K_2)	(стр. 490 + стр. 590 – стр. 190) / стр. 290	0,556	0,563	$K_2 \geq 0,1$
Коэффициент обеспеченности обязательств активами (K_3)	(стр. 590 + стр. 690) / стр. 300	0,436	0,438	$K_3 \leq 0,85$

Примечание – Источник: собственная разработка на основании приложения Б.

Проведя анализ платежеспособности ООО «Еврозапчасть» за 2023-2024 гг. можно сделать следующие выводы:

– коэффициент текущей ликвидности находится в пределах норматива, это может свидетельствовать о том, что организация имеет достаточно ликвидных активов для покрытия своих текущих обязательств;

– коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами также находится в пределах норматива, это может свидетельствовать о финансовой устойчивости и способности организации эффективно управлять своими оборотными средствами;

– коэффициент обеспеченности обязательств активами в пределах норматива, это может указывать на то, что у организации есть достаточно активов для покрытия своих обязательств.

2.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования

Анализ трудовых ресурсов на предприятии ООО «Еврозапчасть» будем проводить на основании данных статистической отчетности:

- форма 12-т «Отчет по труду» за 2023 год (приложение Е);
- форма 12-т «Отчет по труду» за 2024 год (приложение Ж);
- данные текущего учета.

Анализ трудовых ресурсов начнем с изучения показателей по численности. В ходе анализа сравним численность работников за два года. Также проведем анализ структуры, которая позволит определить обеспеченность предприятия работниками в разрезе категорий, групп и определить долю каждой категории в общей численности работников.

Составим таблицу 2.3 для анализа численности, состава и структуры работников в ООО «Еврозапчасть» за 2023-2024 гг.

Таблица 2.3 – Информация о численности, составе и структуре работников в ООО «Еврозапчасть» за 2023-2024 гг.

Показатели	2023 г.	2024 г.	Отклонение	Темпы роста, %
Среднесписочная численность, чел.				
- всех работников	1529	1574	45	102,9
- административного персонала	352	394	42	111,9
- оперативных работников	1177	1181	3	100,3
В том числе				
- продавцов	453	531	78	117,2
Удельный вес, %:			0	
- оперативных работников в общей численности персонала	77	75	-2	97,4
- продавцов в общей численности оперативных работников	39	45	7	116,9
- административных работников в общей численности	23	25	2	108,7

Примечание – Источник: собственная разработка на основании приложений Е, Ж.

Как видно из таблицы 2.3 среднесписочная численность в ООО «Еврозапчасть» в 2024 году выросла на 45 человек. Состав административного изменился, оперативных работников вырос на 3 человека, в том числе произошел рост численности продавцов на 78 человек.

Данные таблицы говорят о том, что в ООО «Еврозапчасть» динамика административного персонала составила 11,9 %, оперативных работников – 0,3 %, продавцов – 17,2 %. Удельный вес оперативных работников в общей численности персонала и продавцов в общей численности персонала уменьшились на 2 % и вырос на 7 % соответственно по сравнению с 2023 годом. Доля административных работников в общей численности увеличилась на 20%.

Анализ качественного состава персонала предусматривает оценку квалификационного уровня работников. Он во многом зависит от их образования, возраста, стажа работы и т.д. Поэтому в процессе анализа изучим изменения в составе работников по этим признакам.

Обучение персонала всех уровней является частью корпоративной культуры, ключевой составляющей развития персонала в целом, способствующей укреплению конкурентного преимущества организации на рынке области. Поэтому важно произвести оценку образовательного уровня работников ООО «Еврозапчасть» составим таблицу 2.4.

Таблица 2.4 – Образовательный уровень работников ООО «Еврозапчасть» за 2023- 2024 гг.

Образование	Годы				Отклонение		Темп роста, %
	2023		2024		чел.	уд. вес, %	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %			
Высшее	1020	66,7	1259	80	239	13	123,5
Среднее специальное	255	16,7	-	-	-13	-17	-
Профессионально-техническое	254	16,6	315	20	61	3	124,0
Итого	1529	100	1574	100	45	х	102,9

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных организации.

По данным таблицы 2.4, в организации в 2024 г. работало 1574 чел., из них 1259 с высшим образованием (80%), в 2023 г. в организации работало 1529 чел., из них 1020 чел. с высшим образованием (66,7%). Динамика возрастной структуры персонала ООО «Еврозапчасть» за 2023- 2024 гг. представлена в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Половозрастной состав работников ООО «Еврозапчасть» за 2023- 2024 гг.

Возраст	Годы				Отклонение		Темп роста, %
	2023		2024		чел.	уд. вес, %	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %			
18-25	255	16,7	315	20	-235	3,3	123,3
26-34	509	33,3	315	20	-489	-13,3	61,8
35-44	255	16,7	630	40	-215	23,3	246,6
45-55	509	33,3	315	20	-489	-13,3	61,8
Итого	1529	100	1574	100	-1429	-	102,9

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных организации.

Обзор возрастной структуры работающих в организации всегда представляет значительный интерес, во-первых, работники всех возрастных групп должны присутствовать среди персонала организации, так как молодые люди приносят в коллектив новые взгляды, а пожилые – необходимый опыт работы, во-вторых, изучив динамику изменения возрастных групп за ряд лет поможет сделать соответствующие выводы и принять правильные решения. Как видно из таблицы 2.3 удельный вес работников в возрасте от 18 до 25 лет в 2024 г. составил 20% (315 чел.), в 2023 г. 16,7% (255 чел.).

Вследствие увеличения удельного веса возрастной категории 35-44 лет, из данных таблицы можно сделать вывод об сокращении численности работников до 35 лет.

В условиях рыночной экономики потребности организации в квалифицированных кадрах в значительной степени удовлетворяются за счет их подготовки и переподготовки кадров.

Проанализируем данные по количеству рабочих кадров ООО «Еврозапчасть», которые повысили квалификацию, прошли подготовку и переподготовку в учебных заведениях и непосредственно в организации, составим таблицу 2.6.

Таблица 2.6 – Количество работников ООО «Еврозапчасть», повысивших квалификацию за 2023-2024 гг.

Показатели	Годы				Отклонение		Темп роста, %
	2023		2024				
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	
Всего обучено работников, из них	22	100	23	100	1	0,0	104,5
- повысили квалификацию	10	45,5	11	47,8	1	2,4	110,0
- прошли переподготовку	2	9,1	1	4,3	-1	-4,7	50,0
- обучено профессиональной подготовке рабочих	10	45,5	11	47,8	1	2,4	110,0

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных организации.

Как видно из таблицы 2.6 количество человек, повысивших квалификацию, в 2024 г. по сравнению с 2023 г. выросло на 1 чел. В 2024 г. прошли переподготовку 1 чел., что на 1 чел. меньше относительно предыдущего периода. Также обучено профессиональной подготовке рабочих 11 чел.

2.3 Анализ фонда заработной платы, его состава и структуры
(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

2.4 Анализ факторов, влияющих на формирование и использование фонда заработной платы
(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

3 Пути оптимизации использования затрат на оплату труда ООО «Еврозапчасть»
(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, по результатам исследования, были сделаны следующие выводы.

Для работника заработная плата есть доход, которой он получает в обмен на свой труд в организации. Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как роста цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизводство рабочей силы, поэтому функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной.

Для предпринимателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в счете на единицу продукции путем как более рациональной загрузки работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда, и производства, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности. Эту функцию заработной платы называют стимулирующей.

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, поскольку ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функций превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста.

Предприятие ООО «Еврозапчасть» в 2024 году получило чистой прибыли на 4 тыс. р. больше, чем в 2023 году. На рост прибыли оказали влияние: рост выручки от реализации на 47 тыс. р.; рост валовой прибыли на 4 тыс. р.; уменьшение суммы расходов на реализацию на 2 тыс. р.; увеличение прибыли от реализации на 6 тыс. р.; рост прибыли до налогообложения на 6 тыс. р. Вместе с тем имеются и негативный показатель: рост себестоимости на 43 тыс. р.

На ухудшение деятельности организации ООО «Еврозапчасть» указывает изменение темпа роста себестоимости, который выше темпа роста выручки на 0,36 %.

Сопоставляя цепные темпы роста основных показателей хозяйственной деятельности ООО «Еврозапчасть», можно отметить, что наиболее результативным периодом в работе организации является 2024 год.

Среднесписочная численность в ООО «Еврозапчасть» в 2024 году снизилась на 1 по сравнению с 2023 годам. Состав административного персонала не изменился, оперативных работников уменьшился на 1 человека, в том числе произошло уменьшение численности продавцов на 1 человека.

Данные таблицы говорят о том, что в ООО «Еврозапчасть» динамика

административного персонала составила 83,33%, оперативных работников – 66,67%, продавцов – 66,67%. Удельный вес оперативных работников в общей численности персонала и продавцов в общей численности персонала уменьшились на 20% и 20% соответственно по сравнению с 2023 годом. Доля административных работников в общей численности увеличилась на 20%.

Согласно рассчитанным коэффициентам движения трудовых ресурсов в ООО «Еврозапчасть» можно заметить, что за 2024 года был принят на работу 1 человек, уволен 1 человек.

Общая сумма фонда заработной платы в ООО «Еврозапчасть» в 2024 году по сравнению с 2023 годом возросла на 1,6 тыс. р. Следовательно, рост заработной платы был обусловлен повышением средней заработной платы на одного работника на 1,21 тыс. р.

Поскольку темпы роста выручки от реализации продукции опережали темпы роста фонда заработной платы, уровень расходов по заработной плате по сравнению с 2023 г. снизился на 2,24%. Сумма относительного недорасхода фонда заработной платы составил 13,55 тыс. р. Не смотря на снижение численности работников организации, наблюдается рост производительности труда. Темпы роста заработной платы не превышают темп роста производительности труда, т.е. фонд заработной платы в организации используется эффективно.

Темпы роста выплат стимулирующего и компенсирующего характера значительно опережали темпы роста общего фонда заработной платы. Такая ситуация объясняется тем, что ООО «Еврозапчасть» имеет достаточно возможностей для поощрения работников в связи с улучшением показателей хозяйственной деятельности за 2024 г.

Общий фонд заработной платы в 2024 г. по сравнению с 2023 г. возрос на 7285,5 тыс. р. или на 16,8 % и составил 50527,3 тыс. р. Основную долю в фонде заработной платы имеет заработная плата начисленная за выполненную работу и отработанное время: в 2024 г. она составила 72,1%, или на 0,9 меньше, чем в 2023 г. При этом в абсолютном выражении сумма заработной платы за выполненную работу и отработанное время возросла на 4863,7 тыс. р. или на 15,4 %. Оплата за неотработанное время в 2024 г. по сравнению с 2023 г. сократилась на 4,3 %, в сумме составила 4800,1 тыс. р. Таким образом, в основном рост фонда заработной платы был вызван увеличением в 2024 г. общей суммы доплат стимулирующего и компенсирующего характера, в результате чего фонд заработной платы увеличился на 1530,6 тыс. р. или на 31,3 %.

Изменение в структуре фонда заработной платы выразились в повышении удельного веса выплат компенсирующего и стимулирующего характера на 62,4 % и на 32,3 % соответственно. При этом темпы роста выплат стимулирующего и компенсирующего характера значительно опережали темпы роста общего фонда заработной платы. Такая ситуация объясняется тем, что ООО «Еврозапчасть» имеет достаточно возможностей для поощрения работников в связи с улучшением показателей хозяйственной деятельности за

2024 г.

Рост численности работников организации на 45 чел. способствовало росту фонда заработной платы на 119,32 тыс. р., а рост средней заработной платы одного работника на 315 р. привел к росту фонда заработной платы на 600,96 тыс. р.

Корреляционно-регрессионный анализ показал, что с увеличением производительности труда на 1 тыс. р., сумма фонда заработной платы уменьшится на 0,008196681 тыс. р., а с увеличением выручки от реализации продукции и среднегодовой заработной платы на 1 тыс. р., сумма фонда заработной платы увеличится на 0,001849325 тыс. р. и на 1,428184659 тыс. р. соответственно.

В ООО «Еврозапчасть» система премирования развита достаточно хорошо, однако для дальнейшего развития оплаты и стимулирования труда можно предложить в каждом структурном подразделении предприятия распределять коэффициент трудового участия на общем собрании структурного подразделения. Это приведет к большей открытости информации. Сотрудники подразделения смогут вскрыть все негативные стороны существующего подразделения и указать также лучшие стороны работы, которые руководитель подразделения может не видеть. Внедрение предложенных мероприятий в сочетании с совершенствованием иных методов управления позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления предприятием.

Разработанная система материального стимулирования труда позволяет поставить заработок работников ООО «Еврозапчасть» в зависимости от их личного трудового вклада в результаты работы, отношения к труду, так и от итогов финансово-хозяйственной деятельности всей организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агапова, Т.Н. Факторный анализ платежеспособности и финансовой устойчивости коммерческого банка / Т.Н. Агапова // Вестник экономической безопасности. — 2023. — № 2. — С. 245—252.
2. Арсенов, В.В., Управление экономическим рисками. Учебное пособие / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. — Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2022. — 202 с.
3. Бадыкин, С. Пример анализа прибыльности по направлениям деятельности / Сергей Бадыкин // Финансовый директорублей — 2024. — № 1. — С. 22—26.
4. Голубева, Т.М. Анализ финансово—хозяйственной деятельности: учебное пособие / Т.М. Голубева. — М.: Академия, 2024. — 320 с.
5. Жилкина, А. Н. Финансовый анализ: учебник и практикум для бакалавриата и специалитета / А. Н. Жилкина. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 285 с. — (Бакалавр и специалист).
6. Ковалев, В.В. Финансовый менеджмент. Теория и практика / В.В. Ковалев. — 3—е изд., перераб. и доп. — Москва: Проспект, 2022. — 1104 с.
7. Ковалев В.В. Анализ финансово—хозяйственной деятельности: логика и содержание: Анализ бухгалтерской информации // —[Электронный ресурс]— Режим доступа: <http://www.buh.ru/document> — Дата доступа: 22.02.2025.
8. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Г.Н. Гогина [и др.]. — М.: Гиорд, 2020. — 192 с.
9. Моисеева, А. В. Обзор международных и национальных стандартов в области управления рисками / А. В. Моисеева // Молодой ученый. — 2022. — №10. — С. 261–264.
10. Пыжова, Н.Н., Организационное развитие и управление изменениями : учеб. пособие / Н. Н. Пыжова ; Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. —2022. — 172 с.
11. Голубева, Т.М. Анализ финансово—хозяйственной деятельности: учебное пособие / Т.М. Голубева. — М.: Академия, 2024. — 320 с.
12. Зимин А. Ф. Экономика предприятия: Учебное пособие / А.Ф. Зимин, В.М. Тимирьянова. — М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА–М, 2022. — 288 с.
13. Налоговый кодекс Республики Беларусь (Особенная часть): Закон от 29 декабря 2009 г. № 71-З,; в редакции от от 30 декабря 2018 г. № 159-З// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.
14. О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 29 июня 2015 г. № 50: Постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 20 декабря 2016 г. №77 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

15. О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей: Закон Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. № 7-3; в ред. Закона от 18.10.2016 №430-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

16. О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. №1748 (с изм. и доп. от 25 июля 2002 г. №1003) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

17. О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики: Декрет Президента Республики Беларусь от 27 марта 1997 г. №10 (с изм. и доп. от 23 января 2009 г. №2) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

18. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 (с изм. и доп. от 13 февраля 2016 г. №1) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

19. О некоторых вопросах регулирования трудовых отношений: Указ Президента Республики Беларусь 5 апреля 2012 г. № 156 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

20. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 г. № 181 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

21. О фонде социальной защиты населения министерства труда и социальной защиты: Указ Президента Республики Беларусь от 20.01.2017 №20 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

22. Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы: Закон Республики Беларусь № 124-3 от 17 июля 2002 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

23. Об установлении размера месячной минимальной заработной платы: Постановление Совета Министров от 27.12.2016 г. № 1080 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

24. Об утверждении условий и порядка исчисления среднего заработка,

сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального отпусков, выплат денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и других случаях предусмотренных законодательством, а также перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.05.2011 г. № 31 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

25. Трудовой Кодекс Республики Беларусь: Принят Палатой Представителей 8 июня 1999г. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года: Текст Кодекса по состоянию от 18 июля 2023 г. № 219-3// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

26. Экономика и организация рыночного хозяйства : Учебник / В.И.Кушлин,А.Т.Спицын,А.В.Бачурин и др.; Под ред. Б.К.Злобина. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : Экономика, 2000. - 450 с.

27. Экономика организации. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Чалдаева [и др.] ; под редакцией Л. А. Чалдаевой, А. В. Шарковой. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 299 с.

28. Экономика предприятий агропромышленного комплекса. Практический курс : учебное пособие для вузов / Р. Г. Ахметов [и др.] ; под общей редакцией Р. Г. Ахметова, Ю. В. Чутчевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 213 с.

29. Экономика предприятия (организации, фирмы) : учебник / О.В. Девяткин, Н.Б. Акуленко, С.Б. Баурина [и др.] ; под ред. О.В. Девяткина, А.В. Быстрова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 777 с.

30. Экономика предприятия : учебник для вузов / Е. Н. Ключкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова, Е. С. Дарда ; под редакцией Е. Н. Ключковой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 370 с.

31. Экономика организации (предприятия): учеб. Пособие / Л.Н. Нехорошева [и др.] под ред. Л.Н. Нехорошевой. – Минск: БГЭУ, 2020. – 687

Приложение А Бухгалтерский баланс за 2023 год

(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

Приложение Б Бухгалтерский баланс за 2024 год

(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

Приложение Г
Отчет о прибылях и убытках за 2024 год
(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

Приложение Д
Машинограмма «Лучший период»
(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

Приложение Е
(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

Приложение Ж
«Отчет по труду» за 2024 год

(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)

Приложение И
Корреляционно-регрессионный анализ
(ИСКЛЮЧНО ИЗ ДОКУМЕНТА)