

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**Организация заработной платы в частном секторе экономики на примере
ООО «АГРОТОРГ»**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 464 группы
направления 38.03.01 Экономика
профиль «Экономика предпринимательства»
экономического факультета
Володиной Ксении Васильевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент _____ Е.В. Порезанова
дата, подпись

Заведующий кафедрой
к.э.н., доцент _____ Е.В. Огурцова
дата, подпись

Саратов 2020 год

Введение. В современных условиях важно совершенствовать организацию заработной платы в частном секторе экономики. Это обусловлено тем, что умение управлять – это умение взаимодействовать и мотивировать людей на достижение наилучших результатов. Однако далеко не все российские компании уделяют этому достаточно внимания.

Актуальность анализа специфики оплаты труда на предприятиях частного сектора заключается в исключительно важной проблеме стимулирования трудовой деятельности персонала современного предприятия в формирующейся рыночной экономике.

Проблемам организации заработной платы уделено внимание в работах российских ученых. Им посвящены труды таких авторов как А.Г.Аганбегян, Л.А. Белоусова, А.В.Вихляев, Е.И.Гендлер, Г.И.Гуляев, Г.А.Егиазарян, Е.И.Капустин, Д.Н.Карпухин, Л.Э.Кунельский, Э.А.Лутохина, В.Ф.Майер, Р.К.Мазитова, Р.А.Нугаев, Б.П.Ракитский, Л.С.Ржаницина, Н.М. Римашевская, В.Т.Рязанов, Г.М. Сорокин, Р.И.Хабиби.

Объектом исследования является процесс организации заработной платы в частном секторе экономики.

Предметом исследования являются экономические отношения, в которые вступают хозяйствующие субъекты в процессе организации заработной платы в частном секторе экономики.

Целью выпускной квалификационной работы является организация и процесс формирования оплаты труда на частных предприятиях, на примере ООО «АГРОТОРГ», а так же разработка предложений по совершенствованию системы формирования заработной платы в организации.

Для достижения поставленной цели поставлены следующие задачи:

- рассмотреть виды, формы, типы и методику начисления заработной платы на частных предприятиях;
- определить взаимосвязь заработной платы в частном и государственном секторах страны;

- исследовать проблемы формирования заработной платы работников в современной экономике;
- проанализировать систему формирования оплаты труда на примере предприятия ООО «АГРОТОРГ»;
- разработать предложения по совершенствованию системы формирования заработной платы в организации.

Выпускная квалификационная работа состоит из: введения; главы 1 «Теоретические основы организации заработной платы в частном секторе экономики»; главы 2 «Специфика организации заработной платы в частном секторе экономики (на примере ООО «АГРОТОРГ»)»; заключения; списка использованных источников и приложений.

Основное содержание работы. В условиях жесткой конкуренции среди предпринимателей на рынке рабочей силы особое внимание уделяется ценным сотрудникам на предприятии. В результате этого, наблюдается повышенный интерес к проблемам мотивации рабочего персонала. Одним из инструментов мотивации выступает заработная плата.

Согласно Трудовому кодексу РФ «Заработная плата (оплата труда работников) – 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)».

В научной и практической литературе принципы организации заработной платы сформулированы основные принципы организации заработной платы:

- Принцип установления заработной платы на основе цены труда. Если в условиях административно-командной экономики базовая заработная плата устанавливалась централизованно, то в рыночной экономике основную роль

играет рынок труда. Именно на рынке труда формируется его цена под воздействием спроса и предложения, являющихся основным законом рыночной экономики, а также соотношения сил между профсоюзами и работодателями;

- Принцип гарантирования уровня основной заработной платы работнику при выполнении им нормы труда независимо от результатов деятельности предприятия. В условиях рыночной экономики наемный работник не должен нести ответственность за результаты деятельности всего предприятия и, следовательно, не может отвечать основной заработной платой за убыточную работу предприятия;

- Принцип дифференциации заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, требованиями социальной справедливости;

- Принцип обеспечения заинтересованности работников в достижении высоких индивидуальных и коллективных результатов труда;

- Принцип взаимосвязи динамики реальной заработной платы с изменением производительности.

Форму оплаты труда и методику ее начисления каждый работодатель выбирает самостоятельно. В таблице 1 представлены две формы оплаты труда.

Таблица 1 – Формы оплаты труда

Формы оплаты труда	
1	2
Повременная форма оплаты труда (форма оплаты труда, при которой заработная плата зависит от фактически отработанного времени с учетом квалификации работника и условий труда)	Сдельная форма оплаты труда (форма оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда)
Системы повременной формы	Системы сдельной формы
Простая повременная форма оплаты труда	Прямая сдельная форма оплаты труда
Повременно-премиальная форма оплаты труда	Сдельно-премиальная форма оплаты труда
	Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда
	Косвенно-сдельная форма оплаты труда
	Аккордная форма оплаты труда

Как следует из таблицы 1, размер оплаты труда определяется разнообразными способами, и зависит не только от количественных, но и от качественных результатов трудовой деятельности работника.

В современных условиях развития экономики наблюдается тенденция к сокращению количества работников, оплачиваемых по сдельной форме оплаты труда. Это обосновано тем, что уровень автоматизации производства растет в результате развития технологий. Как следствие, увеличивается доля «белых воротничков» - работников сферы услуг, зарплата которых рассчитывается при помощи повременной форме оплаты труда.

Немало важно учесть, что расширены права предприятий в распределении зарабатываемых денежных средств. Тем самым за государством остается регулирование МРОТ, ее корректировка в зависимости от уровня инфляции, а также создание благоприятных условиях для предприятий и организаций для получения дохода, необходимого для оплаты труда персоналу.

Основными проблемами формирования заработной платы в частном секторе экономики являются ее крайняя дифференциация и реформирование, а также нестабильность ВВП и национального дохода в России.

Государство выполняет свою роль через набор правил, законов и институтов, которые составляют государственный сектор. Чем выше качество этого сектора, тем эффективнее функционирует государство. Таким образом, выявлены задачи и роль государственного сектора в рыночной экономике:

1. он должен формировать нормативно-правовую базу, которая снижает транзакционные издержки, то есть расходы на работу с другими лицами по экономическим вопросам, а также способствует повышению эффективности рынка (посредством стратегического вмешательства в механизмы рынка в случае отказа рынка;
2. он должен предоставлять общественные блага и разбираться с очевидными случаями внешних факторов, которые не могут быть разрешены путем переговоров между вовлеченными частными сторонами;
3. он должен способствовать макроэкономической стабилизации;
4. он должен способствовать распределению доходов, согласно приоритетам общественного развития.

Для наиболее полной оценки взаимодействия государственного и частного секторов необходимо произвести их сравнительный анализ (табл. 5).

Таблица 2 - Сравнительный анализ государственного и частного секторов

Критерий сравнения	Государственный сектор	Частный сектор
1	2	3
Сущность	Раздел национальной экономики, находящийся под контролем органов государственной власти различного уровня, представляет собой государственный сектор	Раздел национальной экономики, который принадлежит и контролируется частными лицами или компаниями, представляет собой частный сектор
Основная цель	Служить гражданам страны	Получить прибыль
Источник доходов	Общественные доходы, такие как налоги, сборы, пошлины, штрафы и т.д.	Эмиссия акций и долговых обязательств, получение займов, дебиторская задолженность
Сферы деятельности	Полиция, армия, добывающая промышленность, здравоохранение, производство электроэнергии, образование, транспорт, телекоммуникации, сельское хозяйство, банковское дело, страхование и т.д.	Финансы, информационные технологии, добывающая и обрабатывающая промышленность, транспорт, образование, телекоммуникации, производство, банковское дело, строительство, фармацевтика и т.д.
Основа создания	Закон	Закон, внутрикорпоративные акты
Правила функционирования	Формальные, жесткие	Формальные, гибкие, неформальные
Подотчетность	Общество, органы государственной власти	Акционеры, заинтересованные лица, регуляторы

Как следует из таблицы 2, между государственным и частным секторами существуют значительные отличия, при этом критерии сравнения включают в себя подотчетность, правила функционирования и создания, систем управления, и прежде всего правом собственности.

Главной проблемой для российской экономики является поиск путей мотивации работников к повышению производительности труда. Рост производительности труда определяется многими факторами, в т. ч. и величиной оплаты труда. Ведь более производительный труд будет тогда, когда наемный работник знает, что чем больше он будет создавать качественной

продукции, выполнять необходимые работы и оказывать услуги, тем при прочих равных условиях его оплата труда будет выше. Однако на практике связь между производительностью и оплатой труда прослеживается недостаточно как в государственном, так и частном секторах. Учитывая, что в стране существует скрытая безработица, имеется достаточное число безработных иностранцев – выходцев из Средней Азии, Молдавии, Украины, которые готовы работать даже без оформления разрешения на работу, труд российских работников оценивается существенно ниже.

Практическое исследование проведено в рамках ООО «АГРОТОРГ», где формой организации оплаты труда является повременно-премиальная, которая осуществляется в соответствии с принятыми Положением об оплате труда и Положением о премировании.

Основные показатели предпринимательской деятельности ООО «АГРОТОРГ» за 2015-2017 гг. представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «АГРОТОРГ» за 2015-2017 гг.

№	Показатели	2017 г.	2016 г.	2015 г.	Изменение 2017г. к 2015г.	
		сумма тыс. руб.	сумма тыс. руб.	сумма тыс. руб.	в тыс. руб.	в %
1	2	3	4	5	6	7
1	Выручка	761 420 949	481 713 365	228 908 595	+ 532 512 354	+ 232,63
2	Среднегодовая стоимость ОПФ	59 207 622,5	33 220 312,5	16 044 019,5	+ 43 163 603	+ 269,03
3	Среднегодовая стоимость ОбС	85 691 200	52 600 535,5	30 547 239	+ 55 143 961	+ 180,52
5	Валовая прибыль	207 702 412	111 658 098	47 911 607	+ 159 790 805	+ 333,51
6	Прибыль от продаж	45 697 027	1 768 944	- 1 026 341	+ 46 723 368	+ 4 552,42
8	Коэффициент фондоотдачи	12,86	14,5	14,27	- 1,41	- 9,88
9	Коэффициент реализованной продукции	0,06	0,004	-0,004	+ 0,064	+ 1 600
10	Коэффициент фондоемкости	0,08	0,07	0,07	+ 0,01	+ 14,29
12	Чистая прибыль	10 060 839	10 567 917	499 019	+ 9 561 820	+ 1 916,12

Как следует из таблицы 3, по увеличению чистой прибыли можно сделать общий вывод, что ООО «АГРОТОРГ» ведет успешную деятельность и постепенно развивается.

В ходе анализа выявлено, что ООО «АГРОТОРГ» обладает положительной обеспеченностью трудовыми ресурсами, и значения фактической численности персонала отличается от запланированной численности на 1 731 человек.

Для наглядного представления ряда динамики численности персонала ООО «АГРОТОРГ» отобразим на диаграмме (рис. 1).

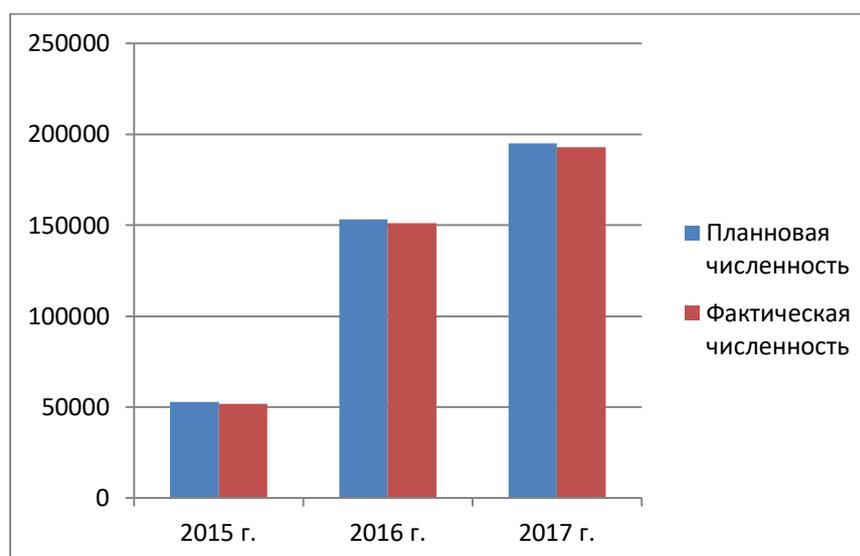


Рисунок 2 – Динамика численности персонала ООО «АГРОТОРГ» за 2015 – 2017 гг.

Проведен анализ динамики показателей качественного состава персонала, который сведен в общую таблицу 4.

Таблица 4 - Анализ движения персонала ООО «АГРОТОРГ» за 2015-2017 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1	2	3	4
Среднесписочная численность персонала, чел.	51 865	151 033	193 064
Приняты на работу, чел.	0	83 285	54 361
Выбыли, чел.	34 562	41 254	19 322
В том числе: по собственному желанию, чел.	34 399	41 156	19 288

Продолжение Таблицы 4

1	2	3	4
уволены за нарушение трудовой дисциплины, чел.	163	98	34
Коэффициент оборота по приему работников	0	0,55	0,28
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,67	0,27	0,1
Коэффициент текучести кадров	0,66	0,27	0,09
Коэффициент постоянства кадров	0,33	0,18	0,62

Как следует из таблицы 4, коэффициенты движения персонала ООО «АГРОТОРГ» за период 2015-2017 гг. имеют отклонения между собой.

Проведем анализ состава средств, направленных на финансирование фонда потребления по данным ООО «АГРОТОРГ» (табл. 5).

Таблица 5 - Анализ средств направленных на потребление ООО «АГРОТОРГ» за 2016-2017 гг.

Вид оплаты	Сумма, тыс. руб.				Темп выполнения плана, %
	За 2016 г.	За 2017 г.		Отклонение от плана (+;-)	
		план	факт		
1	2	3	4	5	6
1. Фонд оплаты труда	50 411 698	65 321 463	66 750 738	+ 1 429 275	102,19
2. Выплаты за счёт чистой прибыли	2 016 467	3 842 439	4 767 909	+ 925 470	124,09
2.1 Материальная помощь	830 310	1 440 915	1 362 260	- 78 655	94,54
2.2 Выплата премий по результатам работы организации	1 186 157	2 401 524	3 405 649	+ 1 004 125	141,81
3. Выплаты социального характера	7 201 671	8 165 182	7 416 748	- 748 434	90,83

Продолжение Таблицы 5

1	2	3	4	5	6
3.1 Пособия по временной нетрудоспособности	5 144 050	6 280 909	4 635 467	- 1 645 442	73,8
3.2 Стоимость профсоюзных путёвок и других профсоюзных выплат	2 057 621	1 884 273	2 781 281	+ 897 008	147,6
Итого средств, направленных на потребление	59 629 836	77 329 084	78 935 395	+ 1 606 311	102,08
Удельный вес, %:					
– фонда оплаты труда	84,54	84,47	84,56	+ 0,09	100,11
– выплат за счет ЧП	3,38	4,97	6,04	+ 1,07	121,53
– выплат социального характера	12,08	10,56	9,39	- 1,17	88,92
Итого средств, направленных на потребление	59 629 836	77 329 084	78 935 395	+ 1 606 311	102,08
Удельный вес, %:					
– фонда оплаты труда	84,54	84,47	84,56	+ 0,09	100,11
– выплат за счет ЧП	3,38	4,97	6,04	+ 1,07	121,53
– выплат социального характера	12,08	10,56	9,39	- 1,17	88,92

Как следует из таблицы 5, за анализируемый период в составе средств, направленных на потребление, произошли изменения. Его абсолютная величина увеличилась на 1 606 311 тыс. руб., а темпы роста составили 102,08%.

На изменение повлиял значительный рост практически всех показателей, образующих фонд потребления на анализируемом предприятии. В частности, на 2,19% в отчетном году возрос фонд оплаты труда. В свою очередь на его увеличение оказали положительное влияние все показатели, входящие в его состав.

Заключение. Основным фактором эффективной деятельности любого предприятия является наличие высококвалифицированных работников. Однако, при отсутствии должной мотивации к трудовой деятельности, выраженной через заработную плату, эффективное выполнение целей и задач предприятия сложно достичь.

Практическое исследование темы проведено на базе ООО «АГРОТОРГ» посредством анализа систем формирования заработной платы работников данного предприятия.

В ходе анализа выявлено, что ООО «АГРОТОРГ» обладает положительной обеспеченностью трудовыми ресурсами. Процент обеспеченности в 2017 г. составил 98,95%, что на 0,97% и на 0,3% больше, чем в 2015 и 2016 гг., соответственно.

В 2017 г. наблюдается увеличение количества выплат за счет чистой прибыли предприятия. Темп роста данного показателя составил 124,09%. Увеличение абсолютного значения финансового результата позволило руководству предприятия значительную часть полученной прибыли направить на материальную помощь работникам и на повышение уровня их социальной защищенности.

Фонд оплаты труда ООО «АГРОТОРГ» используется рационально с учетом интересов всех категорий работников и интересов самого предприятия.

Используемая ООО «АГРОТОРГ» тарифная сетка имеет смешанный характер, при котором сочетается прогрессивный, регрессивный и равномерный относительный рост тарифных коэффициентов. В компании наблюдается нехватка работников рабочих профессий, чья постоянная часть

оплаты труда определяется наименьшими разрядами и значительной текучестью кадров.

В результате анализа организации заработной платы в ООО «АГРОТОРГ» разработаны предложения по совершенствованию системы формирования заработной платы. Особенно будет интересен и эффективен, на мой взгляд, иметь анализ и применение системы оплаты труда для каждой категории работников, в зависимости от того, какую роль они играют в увеличении прибыли предприятия, а не то, как они работают. Потому что, в данном конкретном случае гибкость системы позволяет работнику быть заинтересованным в своём эффективном труде.

В соответствии с выявленными проблемами также было предложено внедрение на компьютер новой версии «1С: Бухгалтерии 8.3», в которой расширены возможности ведения плана счетов, поддерживается ведение многомерной аналитики, реализована двухуровневая система регистрации информации о движении средств, производится объединение вводимых проводок в операции, реализован единый механизм построения отчетов.

Таким образом, заработная плата является одним из сложных вопросов рассмотрения трудовых отношений. Немало важной задачей руководства предприятия является выбор правильной системы оплаты труда, которая создала бы благоприятные условия для трудовой мотивации работников. Это обусловлено тем, что от успешного решения проблемы заработной платы зависит как повышение эффективности производства предприятия, так и рост благосостояния людей, и благоприятный социально-психологический климат в обществе.