3 220002 406816



МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. С.Ю.ВИТТЕ

Факультет Экономики и финансов

Кафедра Кафедра финансового учета

Направление подготовки/Специальность Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Студента Клименко Лилии Владимировны
(фамилия, имя, отчество)

на тему: Бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда
(тема работы)

Руководитель работы Жидков Алексей Сергеевич
(ученая степень, звание, инициалы и фамилия)

Москва 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....3
Глава 1. Теоретические аспекты и методические положения учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.....5
1.1. Понятие и нормативно-правовое регулирование расчетов с персоналом по оплате труда.....5
1.2. Порядок ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда.....10
1.3. Методы анализа расходов на оплату труда.....12
Глава 2. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда и оценка эффективности использования фонда оплаты труда организации.....17
2.1. Организационно-экономическая характеристика организации.....17
2.2. Особенности организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в.....31
2.3. Анализ и оценка эффективности затрат на оплату труда в организации 36
Глава 3. Направления по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда и повышения эффективности затрат на оплату труда организации.....39
3.1. Направления по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.....39
3.2. Предложения по повышению эффективности затрат на оплату труда.47
Заключение.....52
Список использованных источников.....54

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования объясняется тем, что в условиях современного этапа развития экономики РФ, проблемы оплаты труда приобрели большое значение, так как решение задач, которые стоят перед обществом, возможно лишь при создании надлежащей мотивационной основы, способной побудить персонал предприятий к активной трудовой деятельности. Важнейшими вопросами являются формирование современной системы оплаты труда, создания и использования новых методов оценки качества труда персонала на предприятиях, мотивирующие работников и, которые бы способствовали высокой результативности.

Сегодня на современных предприятиях из разных систем мотивации персонала применяют только их отдельные элементы. Это обстоятельство подчеркивает необходимость создания целостного механизма оплаты труда персонала, ориентированного на развитие трудовой активности работников для результативной деятельности предприятий в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Основы современных концепций оплаты труда заложены в трудах известных зарубежных ученых: П. Друкера, Д. Кларка, Д. Кейнса, Е. Лоулер, Д. МакГрегора , Ф. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Э. Мэйо, Р. Оуэна, Л. Портера, Д. Синка, Ф. Тейлора, А. Тоффлера и их последователей.

Цель исследования – проведение анализа учета и аудита оплаты труда в ООО «АКСАЙСКИЙ КИРПИЧНЫЙ ЗАВОД», а также разработка мероприятий по совершенствованию оплаты труда персонала.

Целью исследования обусловлено выполнение следующих **задач**:

- рассмотреть виды и системы оплаты труда;

- рассмотреть бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда;

- дать организационно-экономическую характеристику деятельности ООО «Аксайский кирпичный завод»;

- провести анализ системы оплаты и аудит расчетов с персоналом в ООО «Аксайский кирпичный завод»;

- разработать рекомендации по совершенствованию учета и аудита оплаты труда ООО «Аксайский кирпичный завод» и оценка эффективности предложенных мероприятий.

Предметом исследования является система оплаты труда персонала.

Объектом исследования является ООО «АКСАЙСКИЙ КИРПИЧНЫЙ ЗАВОД».

Методологической основой исследования являются эмпирические методы по решению исследуемой проблемы, а именно: наблюдение, изучение документации, опросы, эксперимент, абстрагирование, индукция, дедукция, анализ, синтез, сравнение.

В условиях рыночной экономики возрастает интерес к практическому применению материального стимулирования производства и его эффективности. В связи с этим актуальность основных проблем, рассмотренных в работе, – стимулирование роста объемов производства и его эффективности и реализация механизма планирования налогов в цене продукции и предложенной схемы распределения налогов в бюджеты различных уровней в ближайшие годы значительно возрастет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1.Понятие и нормативно-правовое регулирование расчетов с персоналом по оплате труда

Организация труда осуществляется в соответствии с объективными экономическими законами. Она является экономической категорией, которая выражает определенное взаимодействие элементов системы производства, обусловленной единством цели, времени, места. Многие ученые внесли свой вклад в развитие и формирование понятия «организация труда», поэтому следует рассмотреть семантику понятия «организация труда», которая приведена в таблице 1.1.

Таблица 1.1 - Определение понятия «организация труда»

Автор	Определение
Рофе А.И.	это система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочих кадров, которая включает соответствующее размещение людей в процессе производства, разделение на звенья, методы выполнения работ, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда[1].
Руденко А.М.	приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия для реализации общей и цели[2]
Кибанов А.Я.	это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе[3]
Суетина Л.М.	система мер, направленных на повышение эффективности использования трудовых процессов путем их упорядочения[4]
Тебекин А.В.	это способ сочетания непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких конечных социально-экономических результатов[5]

[1] Рофе, А.И. Организация труда рабочих и служащих. - М.: МИК, 2018. - 118 с.
Руденко, А.М. Управление персоналом. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – С. 67.
Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. - М.: Проспект, 2018. – С. 69.
Суетина, Л.М. Основы организации труда: экономические и правовые аспекты. - М.: Palmarium Academic Publishing, 2018. – С. 87.
Тебекин, А.В. Управление персоналом. – М.: Юрайт, 2020. – С. 44.

Организация труда на предприятиях осуществляется в конкретных формах, разнообразие которых зависит от основных факторов, которые изображены на рисунке 1.1.



Рисунок 1.1 - Факторы, оказывающие влияние на организацию труда на предприятии

В зависимости от изменения этих факторов, меняется и совершенствуется и организация труда. Сущность организации труда заключается в создании таких условий, которые обеспечили бы наибольшую эффективность производства, способствовали всестороннему развитию сотрудников.

Одним из важнейших способов мотивации и стимулирования эффективности трудовой деятельности персонала является оплата труда.

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации: «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)»[2].

[2] Трудовой Кодекс Российской Федерации (в ред. от 31.12.2021 г.). – М.: Эксмо-Пресс, 2022. – С. 82.

Классификация заработной платы представлена на рисунке 1.2.

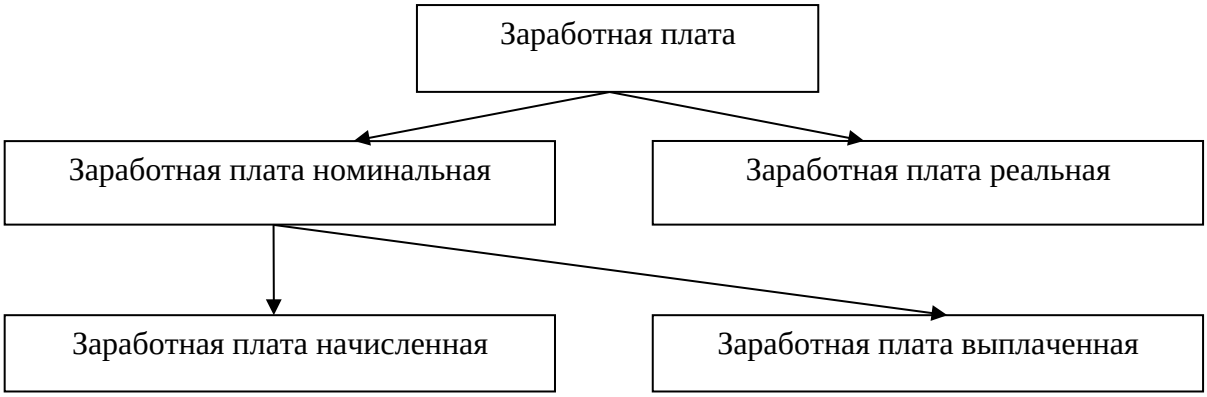

Рисунок 1.2 - Классификация заработной платы

Номинальная заработная плата - сумма денег, полученная за определенный период времени. Номинальная заработная плаза не отражает уровня цен, поэтому её увеличение не означает реального роста уровня жизни.

Формы и системы оплаты труда должны обеспечивать:

- учет результатов работы в количественном и качественном выражении при определении размеров заработной платы;

- материальное стимулирование сотрудников и их заинтересованность в улучшении результатов работы и итогов деятельности организации;

- возможность реализации умственного и физического потенциала каждого работника;

- равную оплату за равноценный труд[3].

Как и в других отраслях применяются три основные формы заработной платы:

- повременная;

- сдельная;

- гибкая (рисунок 1.3).

Повременная система оплата труда начисляется в соответствии с окладом за фактически отработанное время. В основе данной оплаты лежит

[3] Скамай, Л.Г. Экономический анализ деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2019. – С. 102.

принцип зависимости величины заработной платы от количества отработанных часов.

Рассмотрим преимущества и введение основных форм и систем оплаты труда, а также условия их внедрения в организации.

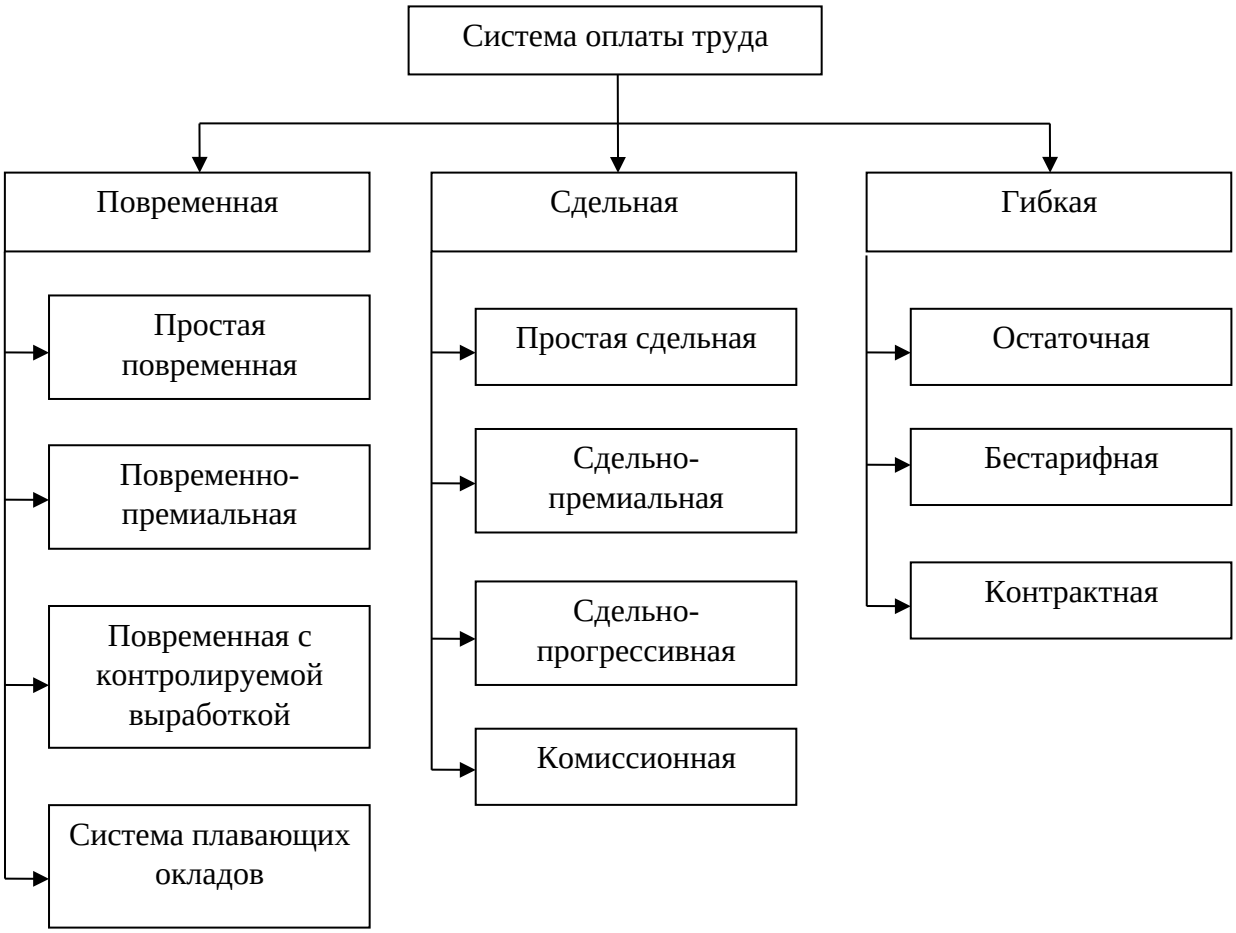

Рисунок 1.3 - Формы и системы оплаты труда

В таблице 1.2 представлены формы и системы оплаты труда. В основе сдельной формы оплаты труда лежит количественный результат труда, который учитывается количеством выполненных единиц продукции или количеством выполненных работ.

Таблица 1.2 - Формы и системы оплаты труда

Формы оплаты труда	Системы оплаты труда
1. Сдельная	1.1. Простая сдельная 1.2. Сдельно-премиальная 1.3. Сдельно-прогрессивная

	1.4 Косвенная сдельная 1.5 Бригадная сдельная
2 Повременная	2.1 Простая повременная 2.2 Повременно-премиальная 2.3 Окладная
3 Коллективно-долевая	
4 Комиссионное вознаграждение	

В источнике сдельной оплаты труда располагается расценка, которая рассматривается как цена труда за единицу продукции. Расценка устанавливается путем умножения часовой тарифной ставки сотрудника определенной квалификации на норму времени[4].

Любая организация представляет собой группу людей, объединенных с целью достижения определенных целей в определенную организационную структуру. С точки зрения современной концепции теории организаций любая организация рассматривается как открытая система, находящаяся в постоянном взаимодействии с внешней средой, и берет из внешней среды ресурсы, которые превращаются в пределах организации в процессе производства в товары или услуги, и в преобразованном виде возвращаются организацией во внешнюю среду, где эти товары и услуги потребляются. Управление необходимо для обеспечения координации этих процессов.

Только повышение внутренней эффективности, как в части использования основного и оборотного капитала, так и в части оптимальной кредитной, ценовой и товарной политики, сможет обеспечить субъекту хозяйствования возможности выходы из кризиса, дальнейшего самосохранения и развития.

Состояние экономической безопасности организации определяется с точки зрения мониторинга его состояния по системе показателей, таких как:

- Уровень рентабельности;

[4] Трудовой Кодекс Российской Федерации (в ред. от 31.12.2021 г.). – М.: Эксмо-Пресс, 2022. – С. 112.

- Фондоотдача;
- Просроченная задолженность (кредиторская и дебиторская);
- Доля обеспеченности собственными источниками финансирования оборотных средств;
- Уровень инновационной активности;
- Уровень оплаты труда;
- Потери рабочего времени;
- Оценка конкурентоспособности продукции;

Состояние безопасности активов организации, таких как нематериальные активы, основные средства (транспорт, здания, оборудование), запасы, денежные средства должно обеспечивать:

- Наивысшую эффективность их целевого использования;
- Исключение хищений и всяческих потерь;
- Проработку всех аспектов безопасности при проведении особо крупных сделок[5].

Управляя фирмой, необходимо осознавать и принимать во внимание различные управляемые параметры (инструменты маркетинга) и возможные ограничения извне. Поэтому к экономической безопасности уверенно можно отнести вопросы, связанные с формированием затрат, с расходованием финансовых и трудовых ресурсов, расчетов с дебиторами и кредиторами.

Вся эта работа ведется в рамках единой системы управленческого учета. Ещё не так давно в отечественной теории и практике было не принято разделять учет на такие категории, как финансовый и управленческий учет. Но в современных реалиях, существуют объективные причины разделения учета на финансовую и управленческую части, с целью обеспечения более полной экономической безопасности. Чаще всего выделяют причины организационно-информационного характера.

[5] Гончаренко Л.П. Экономическая безопасность. - М.: Юрайт, 2019. – С. 94.

Эффективность, по большому счету, это соотношение полученного результата и ресурсов, которые были использованы для его достижения. Таким образом, для определения эффективности, нужно будет (при использовании соответствующих показателей и критериев) оценить полученный результат и определить общее количество ресурсов, которые были использованы на его достижение.

Ресурсы, которые расходуются на получение управленческих результатов, - это материалы, информация и т. д. Как правило, большую часть затрат государственных учреждений составляют затраты на оплату труда, тем не менее, на сегодняшний день имеется тенденция к росту расходов, которые связаны с применением информационных ресурсов.

Наиболее простым способом измерения эффективности является оценка затрат. Тем не менее, данный метод оценки эффективности является самым неточным, поскольку невозможно получить объективную, важную для управляемого субъекта информацию о состоянии управляемого объекта, а также о произошедших изменениях. Оценка затрат является формальным методом, применяемым в развитых государствах, прежде всего, в целях оценки работы национальных организаций. В связи с оценкой деятельности сотрудников метод стоимостной оценки на практике не используется и постепенно заменяется методом, ориентированным на результат.

Результаты деятельности сотрудников как объект оценки.

Стоит сказать о том, что результаты управления, как правило, не проявляются в прибыли. В обязательном порядке результаты управления оцениваются, исходя из объема ресурсов, которые были использованы в ходе их достижения.

Результат деятельности может быть прямым, скажем, предоставление гражданам тех или иных государственных услуг. Такой результат деятельности может быть оценен количественно.

Результаты работы сотрудников могут быть оценены на основе количественных показателей (иначе говоря, при помощи утвержденных стандартов экономической эффективности (ЭЭ). Экономическая эффективность данных работников - это отношение стоимости общего количества услуг, предоставляемых сотрудникам (иных количественных характеристик работы сотрудников) к стоимости ресурсов, которые затрачиваются для получения определенных результатов.

Сложность проведения оценки ресурсов организации, напрямую используемых для получения социально полезных результатов - это очень значимый вопрос в контексте оценки экономической эффективности работы сотрудников. Это обусловлено в большей мере косвенной связью между полученными социально полезными результатами и затраченными ресурсами.

Еще один вид результата работы сотрудников - это увеличение реальных доходов граждан государства (региона), улучшение показателей рождаемости, улучшение благосостояния населения, и т.д. В результирующую группу вместе с тем включаются мероприятия профилактического характера, потому что оценка данных мероприятий в реальном времени, как правило, является невозможной (их итоговый результат может быть определен лишь спустя длительный период времени).

Вместе с тем, целесообразно назвать "косвенные" внутренние последствия, которые способны не непосредственно, тем не менее, весьма значительно сказываться на эффективности деятельности работников: обновление компьютерной базы, ремонт используемого оборудования, повышение уровня профессиональной квалификации, и так далее.

Поскольку практически невозможно оценить в надлежащей степени "косвенные" внутренние результаты деятельности служащего, то в качестве объекта оценки в данной ситуации будут выступать цели, которые были

выдвинуты перед этим работником, исходя из его служебных обязанностей, а также, исходя из уровня его компетенции[6].

Важно, чтобы обобщенные показатели отражали достижение целей и задач конкретной организации.

Что касается специфических показателей, то они устанавливаются в персональном порядке для конкретных работников. Они сопряжены со спецификой деятельности каждого отдельного работника, а также со спецификой функционирования конкретного подразделения. Например, они могут отражать функционал государственного служащего, который сопряжен с принятием этим работником очень важных управленческих решений, либо с оказанием этим работником государственных услуг.

Система конкретных показателей эффективности и результативности работы организации может быть разработана для каждого отдельного работника. В данном случае необходимо будет изменить формулировки этих показателей, исходя из усиления уровня воздействия государственного служащего на этот показатель.

Показатели эффективности и результативности работы учреждений могут быть сгруппированы следующим образом:

В первую группу включаются показатели конечного эффекта – они отражают результативность и эффективность работы соответствующей организации;

Во вторую группу включаются показатели непосредственного результата – они отражают качество разработки и реализации административных и других решений;

В третью группу включаются показатели процессов – они отражают уровень обеспечения исполнения административных и других решений. Необходимо, чтобы эти показатели, согласно законодательству, устанавливались абсолютно для всех без исключения государственных

[6] Иванова И.А. Менеджмент. – М.: Юрайт, 2020. – С. 122.

учреждений. Они в обязательном порядке должны быть зафиксированы в соответствующих должностных регламентах.

Могут быть выделены: количественные методы оценки гражданских учреждений, качественные методы оценки гражданских учреждений, а также комбинированные методы оценки гражданских учреждений.

Что касается количественных методов оценки, то они могут быть охарактеризованы числовой оценкой их качеств. Необходимо отметить, что балльный метод, а также метод коэффициентов являются в настоящее время самыми простыми и, вместе с тем, самыми эффективными количественными методами оценки гражданских учреждений. За счет использования компьютерной техники появляется возможность довольно быстро осуществлять расчеты и, в конечном счете, могут быть получены весьма объективные оценки профессиональной деятельности данных категорий работников. Данные методы, как уже отмечалось, являются довольно простыми. Вместе с тем, данные методы имеют открытый характер, ведь любой государственный служащий может сам посчитать так называемые «баллы», измерить уровень результативности и эффективности собственной служебной деятельности. Что касается качественных методов оценки гражданских учреждений, то они соответствуют определенной совокупности качеств государственного гражданского служащего. Среди них могут быть выделены методы биографического описания, устного отзыва и характеристик. В реальных условиях они, как правило, используются в процессе принятия человека на государственную гражданскую службу, а также в процессе перемещения работников. Кроме того, среди качественных методов могут быть выделены методы эталона, а также методы дискуссий. На практике они, как правило, используются в процессе назначения руководителей[7].

Что касается комбинированных методов оценки гражданских учреждений, то они представляют собой комбинации указанных выше

[7] Маслова В.М. Управление. - М.: Юрайт, 2020. – С. 178.

методов. Стоит сказать, что в основе построения всех этих методов лежит предварительная характеристика, а также оценка тех или иных признаков, с которыми непосредственным образом сравниваются реальные качества определенного работника государственной гражданской службы.

Итак, была рассмотрена не вся совокупность методов оценки государственных учреждений, которые могут практически применяться в ходе осуществления аттестации этих работников. Прежде чем выбрать тот или иной метод оценки, применяемый в процессе аттестации государственного служащего, конечно же, необходимо будет учитывать следующие аспекты: во-первых, это структура организации, во-вторых, это особенности функционирования этой организации, и так далее.

Оценка данных категорий работников - это нечто иное как механизм обратной связи в кадровом управлении. Стоит сказать о том, что оценка государственных учреждений способствует принятию не только оперативных административных решений (ориентированных на управление, информирование, стимулирование труда государственных учреждений), но и стратегических административных решений (которые ориентированы на улучшение качества кадрового потенциала).

Компетенции учреждений могут определяться по-разному, но в целом они должны содержать набор стандартов, которые можно применить к широкому диапазону деятельности, связанной с их деятельностью.

Создание модели компетенций, которая отвечает профессиональным потребностям широкого круга пользователей, возможно на основе структурного подхода.

Для этого необходимо применение специальных методик, которые позволяют собрать точную и предельно ответственную информацию. Очень важно, чтобы служащие хотя бы на некоторых этапах разработки были вовлечены в работу и внесли свой вклад в создание модели.

При реализации кадровых технологий, связанных с оценкой персонала, необходимо соблюдать ряд принципиальных требований,

гарантирующих ее достоверность и эффективность. Различные формы и виды оценки персонала обеспечивают эффективное формирование и развитие кадрового потенциала организации. Оценочные мероприятия должны проводиться на таком качественном уровне, чтобы ни в коем случае не нести в себе некую угрозу для коллектива, способную дезорганизовывать работу, а войти в общую систему кадровой работы в организации таким образом, чтобы способствовать их развитию и совершенствованию.

Стратегитрование в общем плане состоит из последовательных этапов.

На первом этапе определяется цель анализа и сравнения показателей предприятия со среднеотраслевыми значениями, данными предыдущих периодов.

На втором этапе проводится оценка качества информации и информационных связей для возможности решения поставленных задач.

Таким образом, осуществив ряд трудоемких, но целесообразных мероприятий по повышению уровня оценочных параметров и снижению негативного влияния внутренних факторов, можно добиться повышения эффективности анализа денежных потоков. Организации необходимо стремиться, чтобы все контрольные параметры оценки эффективности анализа денежных потоков имели наивысший балл оценки. В этом случае результатом деятельности бухгалтерии будет не только выявление ошибок в финансовой отчетности и определение уровня их существенности, но и своевременное внесение корректировок, возможность принятия правильных управленческих решений пользователями отчетности, предотвращение[8].

В вопросе результативности стратегии оплаты труда оплаты труда оценивают операционный, инвестиционный и финансовый денежные

[8] Квинт В. Л. Концепция стратегирования. Том 1. — СЗИУ РАНХиГС Санкт-Петербург, 2019. — С. 56.

потоки. В процессе осуществления основной деятельности финансовым менеджером реализуются меры по анализу сбалансированности потоков.

Финансовый анализ в общем плане состоит из последовательных этапов. На первом этапе определяется цель анализа и сравнения показателей предприятия со среднеотраслевыми значениями, данными предыдущих периодов.

На втором этапе проводится оценка качества информации и информационных связей для возможности решения поставленных задач.

Аналитические мероприятия, касающиеся исследований финансового состояния, востребованы как внутренними пользователями (руководители и соответствующие службы предприятия), так и внешними пользователями (учредители, акционеры, инвесторы), которые в силу своих функций или интересов проводят оценку эффективности в части ресурсного, финансового потенциала, определяют перспективы развития бизнеса и т.д.

В современных условиях развития экономической ситуации в Российской Федерации финансовое состояние стало одним из приоритетных показателей деятельности компании, так как его оценка позволяет сделать комплексные выводы о субъекте хозяйствования, как о деловом партнере, как о налогоплательщике, о заемщике, об инвесторе или объекте инвестиций.

Проблема исследования финансового состояния достаточно широко рассмотрена в научной литературе, но в связи с ухудшением финансовой ситуации и возникающих проблем в экономике, в данном исследовании можно уточнить формулировку данного понятия: финансовое состояние предприятия в современных условиях экономического развития можно представить, как комплексный показатель, характеризующий качество использования финансовых средств и их источников на определенную дату, в части оценки платежеспособности, ликвидности, финансовой устойчивости и эффективности деятельности, позволяющий судить о перспективах развития определенного субъекта экономики.

Актуальность повышения уровня качества стратегии оплаты труда в стратегировании заключается в том, что спектр методов оплаты труда настолько вырос, что чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке необходимо двигаться в направлении роста качества.

Оценка качества стратегии оплаты труда играет важнейшую роль, как для потребителя услуги, так и для ее поставщика. Правильно/неправильно подобранный метод оценки качества, может кардинально повлиять на экономические показатели организации, ее рентабельность и конкурентоспособность.

Показатели качества стратегии оплаты труда можно рассматривать, как количественные характеристики одного или группы потребительских свойств оказанной услуги, в совокупности дающее наглядное представление о качестве данной услуги. Как правило, качество услуг оценивается исходя из синтеза характеристик, определяющих способность удовлетворять запросы потребителя и поставщика в зависимости от рода услуги.

Для сохранения конкурентоспособности спортивным организациям, необходимо постоянно поддерживать или повышать уровень качества предоставляемых ими услуг.

Периодически проводя различные проверки, с целью выявления негативно влияющих факторов на удовлетворение потребностей заказчика, организация повышает свои шансы преуспеть в данном сегменте рынка. Но, в связи с тем, что качество услуг оценивается не только в конкретных количественных или числовых параметрах, так как это осуществляется с материальной продукцией, выпускаемой производством, но и в качественных, часто возникают проблемы с объективностью полученной оценки, что не всегда дает верное представление о том, что именно необходимо исправить, убрать или добавить для повышения качества спортивного сервиса.

Одним из основных критериев, по которому можно оценить качество услуг спортивного предприятия, является уровень обслуживания. Данный уровень демонстрирует оценку качества предоставляемой услуги и со стороны потребителя, и со стороны организации, оказывающей услугу.

Конечные результаты работы предприятия с применением стратегического подхода во многом зависят от четкого взаимодействия и синхронной работы всех элементов стратегической системы. В связи с этим возникает потребность во всесторонней экономической оценке функционирования и развития стратегической системы организации.

Грамотное управление стратегической системой способствует сокращению затрат на складирование материалов, сокращению до 75 % временных издержек, снижению гарантийных расходов до 60 %, увеличению общей производительности на 30–45 %, сокращению времени выполнения заказа до 80 %, уменьшению цены товарной единицы в среднем на 5 %[9].

Характеристики внешней среды объясняют внимание, с которым инновационно-ориентированные компании исследуют и анализируют все факторы прямого и косвенного воздействия. Различают макро- и микроподход к определению факторов, влияющих на эффективность функционирования инновационной деятельности[10].

Макроподход ориентирован на исследование среды функционирования стратегического процесса, или внешней среды, которое выступает как более сложная организационная система. Микроподход - это описание внутренней организации стратегического процесса, включая свойства ее элементов и особенности их взаимодействия. Инновационный процесс, как элемент общественной системы, имеет все необходимые

[9] Азовцева Ю. Н. Стратегическое планирование в компаниях // Экономическая наука и практика: материалы V Междунар. науч. конф. - Чита: Издательство Молодой ученый, 2018. - С. 64.
[10] Грант Р. Современный стратегический анализ. – СПб.: Питер, 2019. – С. 113.

атрибуты организации, а именно: внутреннюю структуру, коллектив, взаимосвязи, цели и прочее.

С точки зрения интенсивности взаимодействия в окружении деловой организации, внешняя среда условно разделяется на три группы:

1. Локальная среда.

2. Глобальная среда (среда косвенного воздействия).

3. Международная среда (среда бизнеса многонациональных компаний)[11].

Факторы изменения внешней среды делят на две группы: макро- и микроизменения или в виде ближайшего и дальнего окружения.

Ближайшее окружение - это зона прямого воздействия на систему.

Дальнее окружение - это фоновое или среда косвенного воздействия.

Анализ стратегического климата может выполнять следующие задачи:

- поможет понять как текущие, так и потенциальные изменения во внешней среде какой-либо отрасли, которые приводят к изменению инновационной активности;

- предоставить важные выходные параметры для стратегического менеджмента, поскольку наиболее ценным вкладом анализа стратегического климата является его вклад в формирование стратегии оплаты труда;

- содействовать развитию стратегического мышления на предприятии[12].

Однако, нужно заметить, что все это возможно только в условиях осознания последствий изменений внешней среды. Факторы внешней среды, как объекта анализа влияют на отрасль в целом. Факторы среды на уровне отрасли непосредственно влияют на большинство конкурентов.

[11] Минцберг Г. Стратегический процесс. – СПб: Питер, 2019. – С. 149.
[12] Грант Р. Современный стратегический анализ. – СПб.: Питер, 2019. – С. 122.

Однако никто из них не испытывает их влияние с одинаковой интенсивностью.

Литвак Б.Г. рассматривает такие факторы микросреды: поставщики ресурсов для обеспечения работы предприятия; покупатели продукции; конкуренты; государственные, финансовые структуры[13].

В этой системе факторов внешней среды присутствуют такие, которые касаются системы управления самого предприятия и определяют его внутреннюю среду. Это, в частности, такие, как отношения с контактными аудиториями, государственными и муниципальными органами, союзами и обществами; партнерские отношения.

В основу анализа влияния внешних позиций компании положен набор таких элементов: технологии; продукты; рынки; внешние организационные структуры и институциональная позиция компании.

Для технологического анализа здесь предлагается не фокусироваться на исследованиях отдельных технологий, продуктах или процессах обособленно от других технологий. Так как показатели технологий всегда выступают функцией других технологий, например, технологии, связанные с материалами, используются в продукте, а также другими дополнительными технологиями, которые выступают как встроенные в продукт.

Относительные позиции, которые компании занимают в сетях, могут предоставить им определенные преимущества благодаря более оперативному доступу к новой информации и знаниям, новым типам материалов или услуг, доступу к более дешевым средствам для финансирования новых операций.

Для того, чтобы внедрить инновации, реализовать их необходимо иметь соответствующий кадровый состав, например, привлечь таких сотрудников или самостоятельно обучить. Остановимся детальнее на данном вопросе, так как без этого невозможно осуществление инноваций.

---

[13] Литвак Б.Г. Стратегический менеджмент. – М.: Юрайт, 2020. – С. 154.

1.2.Порядок ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда

Для обеспечения единообразного и правильного ведения бухгалтерского учета необходимо соответствие нормативно-правового регулированию. В фундаменте регулирования лежат нормы Конституции Российской Федерации и международного трудового права.

- "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6–ФКЗ, от 30.12.2008 N 7–ФКЗ, от 05.02.2014 N 2–ФКЗ, от 21.07.2014 N 11– ФКЗ);

- ФЗ № 197 от 30.12 2001 «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ред. от 01.04.2019), который является основополагающим документом;

- ФЗ № 402 от 06.12.2011 «О бухгалтерском учете» (последняя редакция);

- Приказ Минфина России № 34Н от 29.07.1998 «Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ»;

- Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 (НК РФ ч.2) от 05.08.2000 № 117–ФЗ. (ред. от 25.12.2018) с изменениями и допущениями, вступившими в силу с 25.01.2019;

- Постановление Правительства РФ N 922 от 24.12.2007 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 10.12.2016); Приказ Минфина России N 33Н от 06.05.1999 «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (ред. от 06.04.2015);

- Приказ Минфина России N 106Н от 06.10.2008 «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)» (ред. от 28.04.2017); На уровне предприятия регламентирование оплаты труда производится такими документами как:

- Учетная политика организации;

- Трудовой договор и дополнительные соглашения, приложенные к нему;

- Штатное расписание.

Различают два вида заработной платы - основную и дополнительную. К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ. К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время:

оплата очередных, дополнительных и учебных отпусков;

— пособие по временной нетрудоспособности;

— выходного пособия при увольнении и др.

Каждый месяц бухгалтерия проводит расчет, начисление и выплату заработной платы работникам. Состав первичных документов, необходимых для начисления заработной платы, так же зависит от системы оплаты труда работников, установленной в организации.

Разряды, присвоенные рабочим, и должностные оклады указываются в контрактах, договорах или в приказах, объем выполненной работы - в нарядах, количество отработанного времени - в табеле учета использования рабочего времени. Эти документы служат основанием бухгалтеру для расчета оплаты труда.

Для правильного расчета оплаты труда в организации должны учитываться отклонения от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных временных и трудовых затрат и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам.

Трудовой кодекс закрепляет обязанность работодателя производить повышенную плату за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное и сверхурочное время, в праздничные дни и др.) - Ст. 149 Трудового кодекса российской Федерации[14].

[14] Трудовой Кодекс Российской Федерации (в ред. от 31.12.2021 г.). – М.: Эксмо-Пресс, 2022. – С. 67.

В коммерческих организациях для обобщения информации о расчетах с персоналом по всем видам заработной платы, премиям и пособиям предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

— оплаты труда, причитающиеся работникам (в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу));

— оплаты труда, начисленные за счет резерва на оплату отпусков или резерва вознаграждений (в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»);

— начисленных пособий по социальному страхованию пенсий (в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»);

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются:

— выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п.;

— выплаченные суммы доходов от участия в капитале организации;

— суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Итак, основными задачами учета труда и его оплаты являются:

— учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных работ;

— правильное исчисление сумм оплаты и удержаний из нее;

— учет расчетов с работниками организации, бюджетом и внебюджетными фондами;

— правильное отнесение начисленной оплаты труда и отчислений на социальные нужды на счета издержек производства и на счета целевых источников[15].

Если начисляется заработная плата работникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства, делается проводка:

Дебет 20 (23, 29) Кредит 70 - начислена заработная плата работнику основного (вспомогательного, обслуживающего) производства.

Если начисляется заработная плата работникам, обслуживающим основное (вспомогательное) производство, или управленческому персоналу, то в учете это отражается так:

Дебет 25 (26) Кредит 70 - начислена зарплата работникам, занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу).

Заработную плату работникам, занятым в процессе продажи готовой продукции или товаров, начисляют в корреспонденции со счетом 44 "Расходы на продажу":

Дебет 44 Кредит 70 - начислена зарплата работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров).

Сумма заработной платы облагается взносом на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, страховыми взносами в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования и налогом на доходы физических лиц.

Выплаты, не уменьшающие налогооблагаемую прибыль организации, страховыми взносами не облагаются.

[15] Трудовой Кодекс Российской Федерации (в ред. от 31.12.2021 г.). – М.: Эксмо-Пресс, 2022. – С. 64.

Суммы взноса на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и страховые взносы в фонд социального страхования, пенсионный фонд и фонд обязательного медицинского страхования относятся на те же счета, на которые начислена заработная плата.

При начислении взноса на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний делают запись:

Дебет 20 (23,25,26, 29, 44, ...) Кредит 69-11 - начислен взнос на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с суммы заработной платы.

Затем отражается начисление страховых взносов по кредиту счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению":

Дебет 20 (23,25,26, 29, 44, ...) Кредит 69-1- начислены страховые взносы по заработной плате в части, которая подлежит уплате в фонд социального страхования;

Дебет 20 (23,25,26, 29, 44, ...) Кредит 69-2 – начислены взносы на обязательное пенсионное страхование;

Дебет 20 (23,25,26, 29, 44, ...) Кредит 69-3 - начислены страховые взносы по заработной плате в части, которая подлежит уплате в фонды обязательного медицинского страхования.

Участок расчетов с персоналом по оплате труда является одним из самых важных и ответственных участков бухгалтерского учета на любом предприятии. Организации этого участка следует уделить особое внимание, поскольку он подразумевает ответственность перед государственными органами и сотрудниками.

1.3. Методы анализа расходов на оплату труда

Результаты производственно-хозяйственной деятельности во многом определяются степенью использования трудовых ресурсов.

В основные задачи анализа использования трудовых ресурсов входят:

1. В области использования рабочей силы:

- оценка обеспеченности предприятия необходимыми кадрами по численности, составу, структуре, уровню квалификации;

- установление соответствия профессионального состава и уровня квалификации работающих требованиям производства;

- изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, анализ влияния численности работающих на динамику продукции;

- проверка данных об использовании рабочего времени и разработка мероприятий лучшего использования рабочего времени и по устранению непроизводительных затрат рабочего времени.

2. В области производительности труда:

- установление уровня производительности труда по структурным подразделениям;

- сопоставление полученных показателей с показателями предыдущих периодов;

- определение экстенсивных и интенсивных факторов роста производительности труда;

- оценка факторов, влияющих на рост производительности труда;

- выявление резервов дальнейшего роста производительности труда и их влияние на динамику выпуска продукции.

Цель анализа трудовых ресурсов состоит в том, чтобы вскрыть резервы повышения эффективности производства за счет производительности труда, более рационального использования численности рабочих, их рабочего времени.

Основными источниками информации для анализа трудовых показателей служат:

- форма №1-т (месячная) «Отчет по труду»;

- приложение к форме №1-т (квартальная) «Отчет о движении

работников»;

- форма № 5 «Приложение к балансу предприятия»;

- а также данные аналитического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Алгоритм анализа трудовых ресурсов состоит из нескольких этапов[16]:

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

1. коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр):

$$Кпр = \frac{Количество\ принятого\ на\ работу\ персонала}{Среднесписочная\ численность\ персонала} \quad (2)$$

2. коэффициент оборота по выбытию (Кв):

$$Кв = \frac{Количество\ уволившихся\ работников}{Среднесписочная\ численность\ персонала} \quad (3)$$

3.коэффициент текучести кадров (Km):

$$Km = \frac{\begin{array}{c}Количество\ уволившихся\ по\ собственному\ желанию \\ и\ за\ нарушение\ трудовой\ дисциплины\end{array}}{Среднесписочная\ численность\ персонала} \quad (4)$$

1. Анализ использования рабочего времени:

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П):

$$ФРВ = ЧР * Д * П \quad (5)$$

2. Анализ трудоемкости продукции:

[16] Кафидов, В.В. Управление человеческими ресурсами. - СПб.: Питер, 2019. – С. 113.

Трудоемкость – показатель, характеризующий затраты рабочего времени на производство определенной потребительной стоимости или на выполнение конкретной технологической операции.

Изменение численности рабочих не влияет на объем производства продукции. Она влияет на время, затраченное на производство продукции. Между трудоемкостью продукции и производительностью труда имеется тесная взаимосвязь, выражающаяся в степени изменения трудоемкости продукции.

3. Анализ производительности труда:

Уровень производительности труда - наиболее обобщающий показатель степени развития производственных сил, и чем он выше, тем богаче общество.

Отсюда среднегодовая выработка продукции одним работником равна произведению следующих факторов:

$$ГВ = УД * Д * П * ЧВ \quad (6)$$

В заключение анализа необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда и определить резерв повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

4. Анализ фонда заработной платы:

Основными источниками информации для анализа расходов на оплату труда служат данные бухгалтерского учета, оперативно-технические отчеты организации и данные отделов кадров, труда и заработной платы. Также необходимую информацию можно получить из данных статистической отчетности (к примеру, П-4, 1-Т).

Анализ абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

В первую очередь, при проведении анализа расходов на оплату труда, необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактического ФЗП от запланированной величины.

$$\Delta ФЗПабс = ФЗПфакт – ФЗПплан \quad (7)$$

Отклонение фонда заработной платы (ΔФЗПабс) определяется в целом по организации, производственным подразделениям и категориям работников.

Относительное отклонение (ΔФЗП) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заработной платы и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по продаже продукции и оказанию услуг (Квп).

$$\Delta ФЗП = ФЗПфакт - (ФЗПплан*Квп) \quad (8)$$

При выполнении анализа отклонений фонда заработной платы, прежде всего, целесообразно разделить ФЗП на переменную и постоянную часть.

Переменная часть включает в себя зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и т.д.

Учитывая деление фонда оплаты труда, модифицируем формулу относительного отклонения ФЗП:

$$\Delta ФЗП = ФЗПфакт - (ФЗПпv*Квп + ФЗППс) \quad (9)$$

Где, ФЗППv - переменная сумма планового фонда зарплаты; ФЗППс - постоянная сумма планового фонда зарплаты.

При оценке взаимосвязи рассматриваемых показателей рассчитывают коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда по следующей формуле:

$$K_{оп} = \frac{ПТ}{\frac{\Delta ОТ}{\Delta'}} \quad (10)$$

где Коп – коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда;

ΔПТ – коэффициент роста производительности труда;

ΔЗП – коэффициент роста оплаты труда.

Итак, анализ использования трудовых ресурсов на предприятии,

уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации

Компания Общество с ограниченной ответственностью «Аксайский кирпичный завод» создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц», Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Более 15 лет «Аксайский кирпичный завод» поставляет свою продукцию на строительные площадки Ростовской области и других регионов России. Главным нашим товаром является облицовочный керамический кирпич. Доступна широкая цветовая гамма: бежевый, красный, серый, абрикосовый, а также наши новинки – золотистый и «Ретро». Уникальная текстура «Береста» представлена во всех цветовых вариантах.

Завод является лидирующим производителем в Ростове-на-Дону благодаря современному высокотехнологичному оборудованию, технологической дисциплине, жесткому контролю качества и высокому кадровому потенциалу. На предприятии уже сейчас работают более 100 квалифицированных сотрудников.

Результаты деятельности «Аксайского кирпичного завода» высоко оцениваются внутри России и на международных форумах и выставках. Так, например, «АКЗ» становился дипломантом конкурса «Лучшие товары Дона и России» уже более 10 раз.

Рассмотрим основные социально-экономические показатели ООО «Аксайский кирпичный завод» в г. Москва в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Основные социально-экономические показатели ООО «Аксайский кирпичный завод»

Основные показатели	2019	2020	2021	Абсолютные откл.		Относит.откл. (%)	
				2020г. к 2019 г.	2021г. к 2019г.	2020г. к 2019 г.	2021г. к 2019г.
Выручка, тыс. руб.	115898	121870	185676	5972	69778	5,15	60,21
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	-10093	25	-10992	10118	-899	-100,25	8,91
Численность персонала (чел)	111	117	123	6	12	5,41	10,81
Фонд оплаты труда (тыс. руб.)	3896,1	4317,3	4747,8	421,2	851,7	10,81	21,86
Среднемес. з/пл. (тыс.руб)	35,1	36,9	38,6	1,8	3,5	5,13	9,97
Выработка на одного работника, тыс. руб.	1044,13	1041,62	1509,56	-2,50	465,43	-0,24	44,58
	2,01	-0,022	9,75				

Из данных таблицы 2.1 следует, что за наблюдаемый период 2019-2021 гг., ООО «Аксайский кирпичный завод» ухудшил показатели всей деятельности. Так, видно, что выручка увеличился на 60,21% в 2021 году по сравнению с 2019г. Чистый убыток в 2021 году вырос на 8,91%.

Так же выросла выработка на одного человека в 2021 году на 61,88%, по сравнению с 2019 г. За счет увеличения заработной платы возрос фонд оплаты труда в 2021 году на 5,57% по сравнению с 2019 г.

Проведем исследование кадрового состава ООО «Аксайский кирпичный завод». Итак, численность персонала за 2019-2021 гг. незначительно менялась, это можно увидеть из таблицы 2.2.

Таблица 2.2 - Численность работников по категориям в ООО «Аксайский кирпичный завод», чел.

Показатели	2019	Уд. вес, %	2020	Уд. вес, %	2021	Уд. вес, %

Административно-управленческий персонал	24	21,6	24	20,5	24	19,5
Производственный персонал	87	78,4	93	79,5	99	80,58
Итого:	111	100	117	100	123	100

Организация насчитывает 2 оптовых склада. Стандартный склад насчитывает 24 сотрудника.

За исследуемый период (2019-2021 гг.) по данным таблицы 3, мы наблюдаем рост производственного персонала в ООО «Аксайский кирпичный завод» в 2020 году на 6,9%, а в 2021 году еще на 6,5%.

Дадим качественную характеристику персонала ООО «Аксайский кирпичный завод».

Таблица 2.3 - Качественная характеристика персонала ООО «Аксайский кирпичный завод», чел.

Структура персонала	2019	2020	2021	Абсолютные откл.		Относит.откл. (%)	
				2020г. к 2019 г.	2021г. к 2019г.	2020г. к 2019 г.	2021г. к 2019г.
По гендерному признаку							
Мужчины	13	13	14	0	1	100	107,7
Женщины	98	104	109	6	5	106,1	104,8
Итого:	111	117	123	6	6	105,4	105,1
По возрасту							
20-25лет	60	62	66	2	4	103,3	106,4
26-29лет	12	15	16	3	1	125	106,7
30-35лет	30	31	32	1	1	103,3	103,2
36-55лет	9	9	9	0	0	100	100
Итого:	111	117	123	6	6	105,4	105,1
По стажу работы							
До 5лет	85	91	97	6	6	107,05	106,6
От 5 до 10лет	22	22	22	0	0	100	100
От 10 до 15 лет	3	3	3	0	0	100	100
От15 до 20 лет	1	1	1	0	0	100	100
Итого:	111	117	123	6	6	105,4	105,1
По образованию							
Среднее	15	15	15	0	0	100	100
Начальное - профессиональное	55	63	67	8	4	114,5	106,34
Среднее профессиональное	27	31	31	4	0	103,7	100
Высшее профессиональное	14	14	16	0	2	100	114,3
Итого:	111	117	123	6	6	105,4	105,1

Проведем анализ кадрового состава работников по половому признаку, рассмотрим рисунок 2.1.

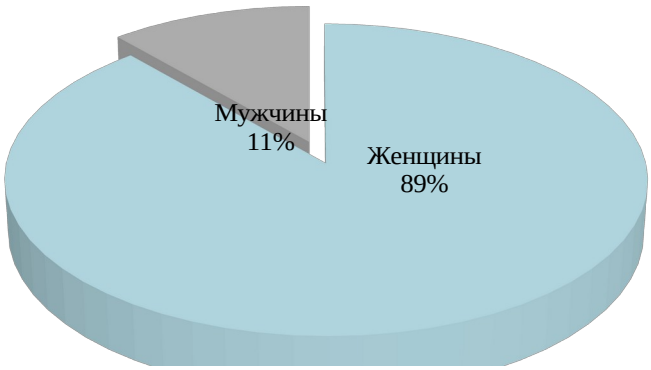

Рисунок 2.1 - Структура персонала по гендерному признаку в 2021 г.

Из таблицы 2.3 и рисунка 2.1 мы видим, что количество женщин в организации заметно превышает количество мужчин, а также по сравнению с 2019 годом их на 11 человек, что нельзя сказать о мужчинах численность мужчин с 2019 года по 2021 год выросла всего на 1 человек. Это обусловлено спецификой деятельности в ООО «Аксайский кирпичный завод», так как большую часть работников составляют продавцы, а это исключительно женщины.

Проведем анализ кадрового состава работников по возрасту. Рассмотрим рисунок 2.2.

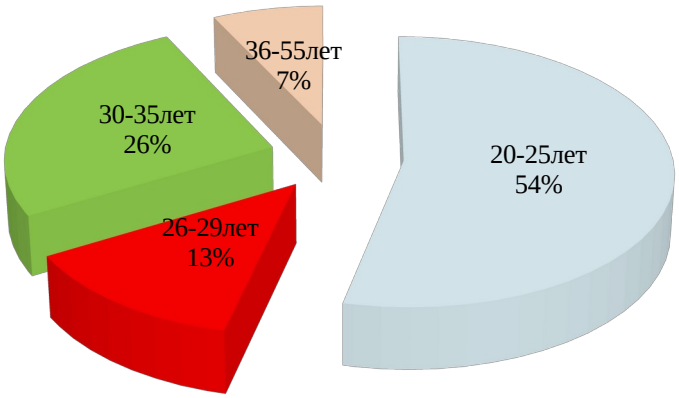

Рисунок 2.2 - Структура персонала по возрасту в 2021 г.

В организации основной состав персонала составляет молодежь от 20 до 25 лет. В 2021 году в возрасте от 20 до 25 лет прибыло 6 человек. Так же в 2021 год по сравнению с 2017 годом возросла численность от 26 до 29 лет на 4 человека. Это связано с графиком работы (5/2 с плавающим выходным), работников, имеющих семьи, мало устроит такой график работы. Остальные возрастные категории почти остались неизменными.

Проведем анализ численности в ООО «Аксайский кирпичный завод» по стажу работы.

Рассмотрим рисунок 2.3.

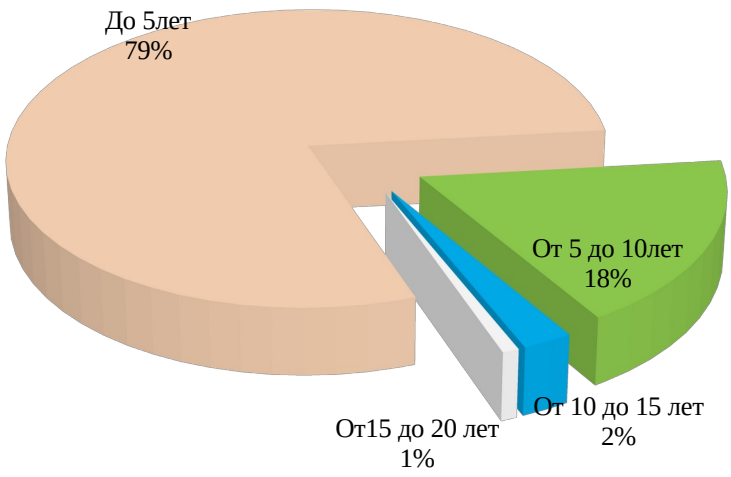

Рисунок 2.3 - Структура персонала по стажу работы в 2021 г.

На втором месте стоит категория работников со стажем от 5 до 10 лет. Эта категория опытных работников, знающих специфику работы склада. Динамика этой категории за 3 года никак не изменилась – 22 человека.

Рассмотрим рисунок 2.4.

Далее, второе место занимает среднее профессиональное образование.

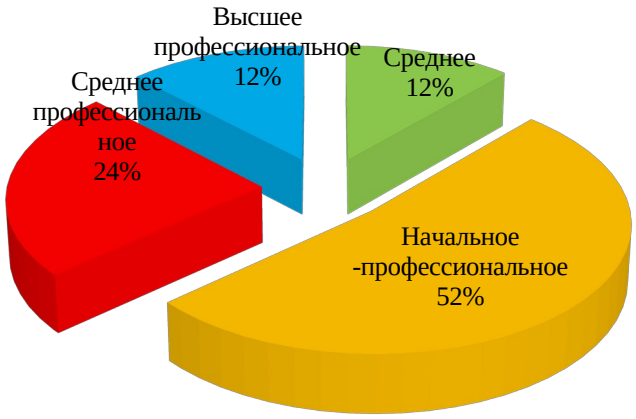

Рисунок 2.4 - Структура персонала по уровню образования в 2021 г.

Проанализируем далее движение рабочих кадров. Рассчитаем коэффициенты движения персонала и сведем все показатели в таблицу 2.4.

Таблица 2.4 - Динамика показателей движения кадров

Основные показатели	2019	2020	2021	Абсолютные откл.		Относит.откл. (%)	
				2020г. к 2019 г.	2021г. к 2019г.	2020г. к 2019 г.	2021г. к 2019г.
Среднесписочная численность работников, чел	111	117	123	6	6	105,4	105,1
Принято работников - всего	14	15	16	1	1	107,1	106,6
Выбыло работников - всего	12	9	10	-3	1	75	111,1
В том числе, в связи с сокращением численности	-	-	-	-	-	-	-
-по собственному желанию	10	7	7	-3	0	70	100
-уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины	2	2	3	0	1	100	50
Коэффициенты оборота по приему	12,6	12,8	13	0,2	0,8	101,6	101,5
-оборота по выбытию	10,8	7,7	8,1	-3,1	0,4	71,3	105,1
-общего оборота	23,4	20,5	21,1	-2,9	0,6	87,6	103
-уровня трудовой дисциплины	0,98	0,98	0,98	0	0	100	100
-текучести кадров	10,8	7,7	8,1	-3,1	0,4	71,3	105,2
-постоянства кадров	89,2	92,3	91,8	3,1	-0,5	103,5	99,5
- показатель замещения	1,2	1,7	1,6	0,5	-0,1	141,7	94,1

Из таблицы 2.4 мы делаем вывод, что число принятых работников увеличивается каждый год на одного человека.

Таблица 2.5 - Коэффициенты движения персонала

Коэффициенты движения персонала	2019	2020	2021	Относительные отклонения, %		
				2020 к 2019	2021 к 2020	2021 к 2019
Коэффициент оборота по приему	12,6	12,8	13	101,6	101,6	103,2
Коэффициент оборота по выбытию	10,8	7,7	8,1	71,3	113	75
Коэффициент общего оборота	23,4	20,5	21,1	87,6	103	90,2
Коэффициент уровня трудовой дисциплины	0,98	0,98	0,98	100	100	100
Коэффициент текучести кадров	10,8	7,7	8,1	71,3	113	75
Коэффициент постоянства кадров	89,2	92,3	91,8	103,5	99,4	103
Коэффициент замещения	1,2	1,7	1,6	141,7	94,1	133,3

В ООО «Аксайский кирпичный завод» коэффициент текучести кадров самый наименьший приходится на в 2020 год (7,7%). В 2021 году коэффициент текучести кадров вырос на 0,4%. Это, своего рода, индикатор неблагополучия.

2.2. Особенности организации учета расчетов с персоналом по оплате труда

Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Аксайский кирпичный завод» осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В таблице 2.5 отражены проводки по

начислению и выдаче заработной платы за ноябрь 2019 г. мастеру участка Иванову И.В.

Ежемесячная заработная плата составляет 31527,60 руб., в то же время, согласно исполнительному листу, с заработной платы удерживаются алименты в размере 25%.

Таблица 2.5 - Расчеты с персоналом по заработной плате

Содержание хозяйственной службы	Дт	Кт	Сумма, руб.
Начислена заработная плата	Счет 26 «Общехозяйственные расходы»	Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	31527,60
Отражена выплата заработной платы	Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	Счет 51 «Расчетные счета»	20571,75
Удержан НДФЛ	Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	Счет 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет 1» НДФЛ при исполнении обязанностей налогового агента»	4098,59
Удержаны алименты по исполнительному листу	Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	Счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет 41 «Расчеты по исполнительным документам»	6857,26

В случае удержания с работника оплаты по добровольному страхованию от несчастных случаев и онкологических заболеваний сотрудников и их семей, делается следующая проводка: Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»; Кредит счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» субсчет 3 «Расчеты по прочим операциям».

На предприятии по трудовым договорам работают два сотрудника: Волков и Зайцев. Оклад Волкова составляет 50 000 руб. в месяц, оклад Зайцева — 45 000 руб. в месяц. По исполнительному листу ежемесячно удерживаются алименты в размере 25% доходов Зайцева.

Согласно учетной политике, аванс равен зарплате за время, фактически отработанное в первой половине месяца. При начислении аванса бухгалтер делает резервные удержания по НДФЛ и алиментам.

15 июня 2021 года начислен аванс за июнь: Волкову — 23 810 руб., Зайцеву — 21 429 руб. В этот же день деньги переведены на карты работников.

15 июня сделаны проводки:

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 70 субсчет «Зарплата Волкова»

- 23 810 руб. — начислена зарплата Волкова за первую половину июня 2021 года;

ДЕБЕТ 70 субсчет «Зарплата Волкова» КРЕДИТ 76 субсчет «Резервные удержания по НДФЛ»

- 3 095 руб. (23 810 руб. х 13%) — резервное удержание НДФЛ из зарплаты Волкова;

ДЕБЕТ 70 субсчет «Зарплата Волкова» КРЕДИТ 51

- 20 715 руб. (23 810 руб. – 3 095 руб.) — перечислен аванс Волкову за первую половину июня 2021 года;

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 70 субсчет «Зарплата Зайцева»

- 21 429 руб. — начислена зарплата Зайцева за первую половину июня 2021 года;

ДЕБЕТ 70 субсчет «Зарплата Зайцева» КРЕДИТ 76 субсчет «Резервные удержания по НДФЛ»

- 2 786 руб. (21 429 руб. х 13%) — резервное удержание НДФЛ из зарплаты Зайцева;

ДЕБЕТ 70 субсчет «Зарплата Зайцева» КРЕДИТ 76 субсчет «Резервные удержания по алиментам»

- 4 661 руб. ((21 429 руб. – 2 786 руб.) х 25%) — резервное удержание алиментов из зарплаты Зайцева;

ДЕБЕТ 70 субсчет «Зарплата Зайцева» КРЕДИТ 51

- 13 982 руб. (21 429 руб. – 2 786 руб. – 4 661 руб.) — перечислен аванс Зайцеву за первую половину июня 2021 года.

30 июня 2022 года начислена зарплата за вторую половину июня: Волкову — 26 190 руб., Зайцеву — 23 571 руб. В этот же день зарплата за июнь переведена на карты работников, НДФЛ перечислен в бюджет, алименты перечислены взыскателю, начислены страховые взносы за июнь.

В ходе исследования выявлены следующие проблемы:

- неправильное определение базы для исчисления налога;
- ошибки в расчетах отчислений в страховые фонды;
- не формируются зарплатные листы;
- отсутствуют резервы на оплату отпусков.

Эффективное осуществление учета расчетов с персоналом по оплате труда сопровождается такими процессами как:

1.Быстрое принятие управленческих решений;

2.Простота управления организации;

3.Распределение обязанностей сверху вниз;

4. Слаженность работы всех исполнителей.

Главная задача организации труда персонала состоит в изготовлении качественной продукции согласно объемам работ.

Итак, ранее были установлено такие основные проблемы в учете оплаты труда:

- неправильное определение базы для исчисления налога;
- ошибки в расчетах отчислений в страховые фонды;
- не сформированы зарплатные листы;
- отсутствуют резервы на оплату отпусков и т.д.

2.3. Анализ и оценка эффективности затрат на оплату труда в организации

Проведем анализ системы оплаты труда работников склада «Аксайский кирпичный завод». Штатное расписание склада «Аксайский кирпичный завод» представлено в таблице 2.6.

Таблица 2.6 - Штатное расписание оптового склада «Аксайский кирпичный завод»

Тип подразделения	Наименование должности (специальности, профессии), разряд, класс	Количество штатных единиц, чел.	Оклад, руб.	Отчисления, руб.	Всего ЗП, руб.	Всего отчисления, руб.	Премирование в размере 10-100% от оклада при условии выполнения плана продажа по складу на 110% и более
Фултаймер	Управляющий оптовым складом	1	25000	7500	25000	7500	25000
	Администратор	1	20000	6000	20000	6000	20000
	Старший продавец консультант	3	18000	5400	54000	16200	18000
	Координатор	1	15000	4500	15000	4500	15000
	Старший кассир	1	18000	5400	18000	5400	18000
	Ассистент старшего кассира	1	15000	4500	15000	4500	15000
	Тренер наставник	1	20000	6000	20000	6000	20000
Парттаймер	Продавец-консультант	10	15000	4500	150000	45000	15000
	Кассир	5	15000	4500	75000	22500	15000
Итого		24	161000	48300	392000	117600	

Итак, исходя из таблицы 2.6 на складе исходя из графика работы (полный рабочий день 8 часов), работают такие фултаймеры, как старший

менеджер, ассистент старшего менеджера, старшие продавцы консультанты, координатор, старший кассир, ассистент старшего кассира и тренер наставник.

Посменно, то есть относятся к парттаймерам, такие сотрудники, как продавцы-консультанты и кассиры. Всего ежемесячно на заработную плату штата сотрудников склада тратит 509600 руб.

Максимума достигли оклады таких работников как управляющий и администратор склада. Разница в суммарных выплатах между максимальным окладом и окладом работника со средним уровнем оплаты составляет от 65% до 100%.

Оценка оплаты труда основана на предпосылке - ознакомиться с предметом аудита достаточно подробно и глубоко, чтобы сформировать о нем компетентное мнение. На каждом этапе процесса аудита необходимо иметь более глубокое понимание предмета исследования.

Оценка оплаты труда основывается на предположении, что разные группы используют его для разных целей. Поэтому для одного аудитора более эффективно проводить аудит и делать выводы, которым могут доверять все пользователи, чем для каждого пользователя проводить свой собственный аудит. Оценка оплаты труда проводится с целью определения того, соответствуют ли затраты определенным критериям.

В контексте реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами бухгалтерского учета и реформирования системы регулирования внутреннего аудита в соответствии с международными стандартами аудита происходит развитие методологии оказания аудиторских услуг.

Первым этапом стало ознакомление с организационной структурой ООО «Аксайский кирпичный завод», был изучен устав организации. На предприятии присутствует линейно-функциональная организационная структура управления.

После изучения учетной политики предприятия, был проведен анализ учетной политики в части закрепленного способа учета оплаты труда.

Произведена проверка заключения договора с банками и проверка соответствия данных по оплате труда за 2019 год по данным бухгалтерского учета.

Также была проведена проверка наличия и правильности оформления доверенностей на получение денежных средств.

Таблица 2.7 - Динамика соотношения темпов роста производительности и оплаты труда

Основные показатели	2019	2020	2021	Абсолютные откл.		Относит.откл. (%)	
				2020г. к 2019 г.	2021г. к 2019г.	2020г. к 2019 г.	2021г. к 2019г.
Выручка, тыс. руб.	115898	121870	185676	5972	69778	5,15	60,21
Численность персонала (чел)	111	117	123	6	12	5,41	10,81
Среднемес. з/пл. (тыс.руб)	35,1	36,9	38,6	1,8	3,5	5,13	9,97
Производительность труда одного работника, тыс. руб.	1044,13	1041,62	1509,56	-2,50	465,43	-0,24	44,58
Коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда	2,01	-0,022	9,75	-2,03	7,74	-101,09	385,07

Таки образом, коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда имел разноплановый характер. Так в 2019 г. производительности труда опережает темпы роста фонда оплаты труда на 101%, в 2020 г. ситуация кардинально изменилась и темпы роста фонда оплаты стал опережать производительности труда на 2,2%. В 2021 г. ситуация снова поменялась и производительности труда стала опережать темпы роста фонда оплаты труда на 875%.

Итак, ранее были установлено такие основные проблемы в применении методов оплаты труда:

- неудовлетворенность сотрудников отсутствием материальных стимулов;

- отсутствие эффективных нематериальных методов стимулирования;

- отсутствие эффективной организации труда как метода стимулирования труда.

3. НАПРАВЛЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Направления по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

Текущие предложения направленны на совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда, направленные на решение проблем, выявленных в параграфе 2.2. например, предложение по созданию резервного фонда по оплате отпусков.

ООО «Аксайский кирпичный завод» в учетной политике для целей бухучета прописало следующий порядок расчета оценочного обязательства на оплату отпусков:

1. Оценочное обязательство на оплату отпусков определяется на последнее число каждого квартала.

2. Основная сумма оценочного обязательства рассчитывается как произведение количества неиспользованных всеми сотрудниками организации дней отпусков на конец квартала (по данным кадрового учета) на средний дневной заработок по организации за последние шесть месяцев.

3. Основная сумма оценочного обязательства увеличивается на сумму страховых взносов. При этом взносы на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование рассчитываются по общеустановленным тарифам.

По состоянию на 31 декабря в организации отсутствуют сотрудники, за которыми числились неиспользованные дни отпусков за предыдущие годы. Поэтому на 31 декабря величина оценочного обязательства на оплату отпусков равна нулю. По данным кадровой службы на 31 марта число

заработанных отпускных дней всеми сотрудниками организации составляет 51 день, в том числе:

- 25 дней отпуска причитается сотрудникам основного производства;

- 16 дней отпуска – сотрудникам, занятым в процессе обслуживания производств;

- 10 дней отпуска – сотрудникам управленческого аппарата.

Средний дневной заработок в организации за период с 1 октября по 31 марта равен 1371 руб. Средний заработок на одного сотрудника, рассчитанный нарастающим итогом в организации за период с 1 января по 31 марта, составляет 81 368 руб. Таким образом, оценочное обязательство за I квартал нужно рассчитать с учетом взносов на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование по суммарному тарифу 30 процентов. Взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний в течение года организация начисляет по тарифу 0,2 процента с доходов всех сотрудников.

Бухгалтер оценивает величину резерва на оплату отпусков по состоянию на 31 марта. С этой целью сначала он определил размер оценочного обязательства исходя из среднего дневного заработка: 51 дн. × 1371 руб. = 69 921 руб. Затем с этой суммы бухгалтер рассчитал сумму страховых взносов: 69 921 руб. × (30% + 0,2%) = 21 116,14 руб. Таким образом, величина резерва на оплату отпусков по состоянию на 31 марта составляет: 69 921 руб. + 21 116,14 руб. = 91 037,14 руб. В учете бухгалтер сделал проводки: Дебет 20 Кредит 96 субсчет «Оценочное обязательство по предстоящим отпускам» – 44 626,05 руб. (91 037,14 руб. × 25 дн. : 51 дн.) – начислено оценочное обязательство на оплату отпусков сотрудникам основного производства; Дебет 25 Кредит 96 субсчет «Оценочное обязательство по предстоящим отпускам» – 28 560,67 руб. (91 037,14 руб. × 16 дн. : 51 дн.) – начислено оценочное обязательство на оплату отпусков сотрудникам, занятым в процессе обслуживания производств; Дебет 26 Кредит 96 субсчет «Оценочное обязательство по предстоящим отпускам» –

17 850,42 руб. (91 037,14 руб. × 10 дн. : 51 дн.) – начислен резерв на оплату отпусков с зарплаты управленческого персонала.

В ходе анализа выявлены проблемы, для решения которых следует представить рекомендации по их устранению.

Таблица 3.1 - Рекомендации по применению методов стимулирования труда персонала

Проблема	Метод	Характеристика
Неудовлетворенность сотрудников системой стимулирования труда	нематериальные стимулы	Поздравление сотрудников по случаю профессиональных и государственных праздников;
Отсутствие эффективных материальных методов мотивации	материальные стимулы	Премирование сотрудников
Отсутствие эффективной организации труда как метода стимулирования труда	нематериальные стимулы	Создание буфета для приема пищи

Рекомендуется совершенствовать применение таких методов стимулирования труда, как:

- материальные стимулы;

- нематериальные стимулы.

Рассмотрим мероприятий по совершенствованию материального стимулирования.

Первым мероприятием является поощрение сотрудников, победивших в конкурсе профессионального мастерства (таблица 3.2). Конкурс профессионального мастерства будет проводится ежегодно в преддверии новогодних праздников на корпоративном праздновании.

Таблица 3.2 - Затраты на поздравление сотрудников по случаю профессиональных и государственных праздников

Наименование затрат	Сумма, руб.	К-во сотрудников, чел.	Все затрат, руб.
Подарки	1000	123	123000

Итак, бюджет данного мероприятия составит 123000 руб.

Мероприятием по совершенствованию оплаты труда является совершенствование системы стимулирования труда сотрудников ООО «АКСАЙСКИЙ КИРПИЧНЫЙ ЗАВОД» Рекомендуется разработать систему премирования для сотрудников.

Так как ранее сотрудники ООО «АКСАЙСКИЙ КИРПИЧНЫЙ ЗАВОД» не имели материальных стимулов труда, то данный факт не стимулировал сотрудников трудиться эффективнее. Предлагаемые показатели премирования работников организации представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3 - Предлагаемые показатели премирования работников организации

Показатели премирования	% от оклада
Повышающие	
Выполнение плана оказания услуг на 100% и более	100
Высокое качество выполнения должнстных обязанностей	-
Активность и инициативность сотрудника	-
Понижающие	
Применение новых методов работы	-
1. Наличие в календарном месяце опозданий на работу	-1,0
2. Нарушения трудовой дисциплины	-2,0
3. Некачественное и несвоевременное выполнение заданий	-1,0
4. Безынициативность сотрудника	-1,0

Ранее в ходе исследования было установлено, что заработная плата сотрудников ООО «АКСАЙСКИЙ КИРПИЧНЫЙ ЗАВОД» состоит из оклада и премий. В ООО «АКСАЙСКИЙ КИРПИЧНЫЙ ЗАВОД» используется система оплаты труда в виде оклада и премий. Работнику сверх основного заработка начисляется и выплачивается премия по окончанию года в размере 30-50% от оклада. Понижающие коэффициенты будут применяться в отношении премии сотрудников.

Также рекомендуется разработать мероприятия по повышению квалификации сотрудников ООО «Аксайский кирпичный завод». Ни один из работников не проходил курсы по повышению продаж, чтобы грамотно

осуществить оказание услуг. Поэтому рекомендуется отправить сотрудников на курсы.

Рекомендуется разработать график проведения совещаний без отрыва от рабочего процесса. Таким образом, сотрудники смогут еженедельно участвовать в плановом и результирующем совещаниях, а также своевременно выполнять должностные обязанности и не задерживаться на работе сверх нормы рабочего времени.

Данное мероприятие не требует затрат со стороны руководства ООО «Аксайский кирпичный завод».

Таблица 3.4 - Затраты на организацию курсов «Повышение эффективности продаж» для сотрудников

Наименование	Стоимость, руб.	К-во, чел.	Сумма, руб.
Курсы «Повышение эффективности оказания услуг»	15000	4	60000
Совершенствование графика проведения совещаний	-	-	-
Итого	-	-	60000

Затраты на организацию труда сотрудников составят 60000 руб.

Для того, чтобы оценить эффективность предложенных ранее мероприятия, в первую очередь необходимо рассчитать совокупные затраты на внедрение данных мероприятий, которые будут представлены в таблице 3.5.

Таблица 3.5 - Затраты на внедрение мероприятий по совершенствование организации и оплаты труда персонала ООО «Аксайский кирпичный завод»

Наименование	Сумма, руб.
Организация курсов по повышению качества оказания услуг	60000
Затраты на ежегодное премирование сотрудников	1790000
Итого	1850000

Итак, исходя из таблицы 3.5 затраты на внедрение мероприятий по совершенствованию оплаты труда персонала ООО «Аксайский кирпичный завод» составят 1850000 руб.

Разработаем мероприятия, которые повысят удовлетворенность сотрудников ООО «Аксайский кирпичный завод».

1. Необходимо оборудовать рабочее место для приглашенного сотрудника по повышению квалификации.

Теперь рекомендуется предоставить приглашенному сотруднику по повышению квалификации собственный стол в отельном помещении (кабинете), а также обеспечить сотрудника корпоративным ноутбуком и мобильным телефоном и платой

2. Рекомендуется разработать мероприятия по повышению квалификации сотрудников ООО «Аксайский кирпичный завод», которые будут предшествовать перемещению на более высокие должности.

Таблица 3.6 - Затраты на организацию курсов для сотрудников

Наименование	Стоимость, руб.	К-во, чел.	Сумма, руб.
Курсы (6 месяцев)	30000	2	60000
Итого	-	-	60000

Итак, затраты на обучение сотрудников на курсах составят 60000 руб. на срок 6 месяцев.

3. Рекомендуется разработать график проведения собеседований без отрыва от рабочего процесса. Таким образом, сотрудники смогут участвовать в собеседовании в случае возникновения вакансий

4. ООО «Аксайский кирпичный завод» рекомендуется взять на себя затраты по оплате корпоративной мобильной связи сотрудников. Деятельность ООО «Аксайский кирпичный завод» предполагает постоянную связь с клиентами, поставщиками и т.д., поэтому сотрудники несут затраты на мобильную связь и ранее были вынуждены оплачивать ее самостоятельно.

Затраты на оплату мобильной связи сотрудникам представлены в таблице 3.7.

Таблица 3.7 - Затраты на оплату мобильной связи сотрудникам ООО «Аксайский кирпичный завод»

Наименование	Стоимость, руб.	К-во, чел.	Сумма, руб.
Мобильная связь	2500	21	52500
Итого	-	-	52500

Итак, затраты на обеспечение сотрудников мобильной связью составят 52500 руб. в год.

3.2. Предложения по повышению эффективности затрат на оплату труда

Чтобы исправить недостатки можно предложить в первую очередь реорганизацию организационной структуры управления то есть переход ее к децентрализованной, основанной на корпоративных принципах линейно-штабной внутрифирменной структуры управления с добавлением новых подразделений.

Рассмотрим подробнее новое штатное расписание в таблице 3.8.

Таблица 3.8 - Штатное расписание склада ООО «Аксайский кирпичный завод»

Тип подразделения	Наименование должности (специальности, профессии), разряд, класс	Количество штатных единиц, чел.
Фултаймер	Управляющий	1
	Администратор	1
	Старший продавец консультант	3
	Координатор	1
	Старший кассир	1
	Специалист по хозяйственной части	1
	Тренер наставник	1
Парттаймер	Продавец-консультант	10
	Кассир	5
Всего		24

Упраздненную должность ассистента кассира заменит новая должность – специалиста по хозяйственной части.

Кроме того, функции нового структурного подразделения штаба старшего менеджера должны включать меры:

- планирование и организацию контроля над выполнением планов по обучению, повышению квалификации, корпоративной этики и стиля;

- реформирование и реструктуризация деятельности склада (например, расширение ассортимента за счет проведения опроса покупателей – ассистент старшего менеджера обрабатывает информацию, полученную старшим менеджером от старшего продавца);

- поиск высококвалифицированного и быстро обучаемого персонала, контроль работы персонала и мотивация.

За эти мероприятия будет отвечать новое управление. Вследствие внедрения такого экспериментального штаба коренным образом изменится структура обязанностей линейных руководителей.

Проанализируем эффективность внедрения данных мероприятий в таблице 3.9.

Таблица 3.9 - Результаты опроса работников организации по вопросу: «Восприимчивость коллектива к предлагаемым нововведениям»

Утверждения	Абсолютно не согласен	Не согласен	Безразлично	Согласен	Полностью согласен
Предлагаемые мероприятия позволят повысить производительность труда	0	0	0	11	0
Мероприятия позволят снизить стрессогенность и напряженность в работе	0	0	0	3	8
Предлагаемые внедрения повысят мотивацию в работе	0	0	0	0	11
Внедрение предлагаемых мероприятий позволит каждому сотруднику реализовать свой потенциал внутри предприятия	0	0	0	0	11
Внедрение предлагаемых мероприятий уменьшит	0	0	0	8	3

конфликты между сотрудниками и позволит восстановить их эмоциональное состояние					

В случае совершенствования графика и порядка проведения совещаний, а также внедрения системы премирования сотрудников случае выполнения плана оказания услуг ожидается рост объема выручки и производительности труда.

Для того, чтобы оценить эффективность мероприятий по совершенствованию стимулированию труда, необходимо проанализировать эффективность выполнения обязанностей, для этого будет использована матрица распределения административно-управленческих задах (таблица 22).

Таблица 3.10 - Символьная матрица функций директора и отдела кадров идеальной модели бизнес-процессов ООО «Аксайский кирпичный завод»

Функции	Директор	Отдел сбыта	Технический отдел	Отдел бухгалтерии	Отдел снабжения	Отдел по сборке ИБП	Отдел маркетинга	Отдел кадров
Ф1	ЯС	-	Р	-	-	ОК	-	-
Ф2	-	-	РПОКХТ	-	Р!	ОК	-	-
Ф3	С	-	Я	-	Р!	ОК	-	-
Ф4	-	-	Я	-	-	ОК	М	-
Ф5	-	-	Р!	-	-	-	М	-
Ф6	-	-	РПОКХТ	-	Х	-	-	-
Ф7	-	-	Р!	-	Х	-	-	-
Ф8	-	-	-	-	-	-	-	ЯПОТ
Ф9	-	-	Р!	-	-	-	-	-
Ф10	-	ЯОК	Я	-	-	-	-	-
Ф11	С	Р!	М	-	-	-	Р!	-
Ф12	-	-	-	Х	-	-	-	ЯПОТ
Ф13	-	-	-	Х	-	-	-	ЯПОТ
Ф14	-	-	-	Х	-	-	-	ЯПОТ
Ф15	-	Р!	-	ЯПОТ	-	-	-	ЯПОТ
Ф16	-	-	ЯПОТ	-	-	-	-	-
Ф17	-	Р!	ЯПОТ	-	-	-	-	-

После чего с помощью метода РАЗУ производятся расчёты трудоёмкости функций и задач идеальной модели бизнес-процессов «СКА»

(таблица 3.11) и последующий перерасчёт трудоёмкости функций сотрудников предприятия с учётом предложенных мероприятий по их совершенствованию.

Таблица 3.11 - Итоговая матрица трудоёмкости функций идеальной модели-бизнес-процессов ООО «Аксайский кирпичный завод»

Функции	Директор	Отдел сбыта	Технический отдел	Отдел бухгалтерии	Отдел снабжения	Отдел по сборке ИБП	Отдел маркетинга	Отдел кадров
Ф1	54,21	-	21,29	-	-	46,45	-	
Ф2	-	-	366,71	-	132,41	122,21	-	
Ф3	45,32	-	70,09	-	107,16	98,91	-	
Ф4	-	-	103,13	-	-	145,52	42,48	
Ф5	-	-	75,59	-	-	-	19,61	
Ф6	-	-	133,18	-	21,81	-	-	
Ф7	-	-	170,29	-	59	-	-	
Ф8	-	-	-	-	-	-	-	168,64
Ф9	-	-	157,67	-	-	-	-	
Ф10	-	269,13	111,39	-	-	-	-	
Ф11	31,97	75,59	20,36	-	-	-	75,59	
Ф12	-	-	-	48,06	-	-	-	309,52
Ф13	-	-	-	10,09	-	-	-	154,56
Ф14	-	-	-	17,43	-	-	-	112,29
Ф15	-	75,58	-	168,65	-	-	-	168,65
Ф16	-	-	309,52	-	-	-	-	
Ф17	-	51,25	168,64	-	-	-	-	
итого	131,5	471,55	1632,27	254,32	320,38	413,09	137,68	913,66

Полученные в результате данные показывать выравнивание нагрузки на сотрудников управления предприятия. Одна из главных задач была решена (таблица 3.12).

Как можно заметить, трудоемкость ДИРЕКТОРА снизилась на 87,41 %, а обязанности отдела кадров (Ф8, Ф12, Ф13, Ф14, Ф15), с трудоемкостью 913,66 ед. теперь выполняет менеджер отдела кадров.

Таблица 3.12 - Сравнение старой и новой трудоемкости функций сотрудников ООО «Аксайский кирпичный завод»

Должность	Общая трудоемкость	
	Было	Стало
Директор	1045,16	131,5
Отдел сбыта	471,55	471,55
Технический отдел	1632,27	1632,27
Отдел бухгалтерии	254,32	254,32
Отдел снабжения	320,38	320,38
Отдел по сборке ИБП	413,09	413,09
Отдел маркетинга	137,68	137,68
Отдел кадров	-	913,66

Итак, рассчитанные значения подтвердили необходимость и целесообразность реализации предложенных мероприятий, с помощью которых удастся сформировать дружный, сплоченный коллектив, нацеленный на достижение общих целей и заинтересованных в долгосрочной работе на благо организации.

Таблица 3.13 - Коэффициенты движения персонал

Коэффициенты движения персонала	2020 год	2021 год	2022 год	Относительные отклонения 2022 г. к 2021 г.
Коэффициент оборота по приему	12,8	13	9,2	-29,23
Коэффициент оборота по выбытию	7,7	8,1	7,3	-9,88
Коэффициент общего оборота	20,5	21,1	16,5	-21,80
Коэффициент уровня трудовой дисциплины	0,98	0,98	0,99	1,02
Коэффициент текучести кадров	7,7	8,1	4,9	-39,51
Коэффициент постоянства кадров	92,3	91,8	95,1	3,59
Коэффициент замещения	1,7	1,6	1,5	-6,25

Из коэффициента оборота по выбытию мы видим его снижение в 2022 году по сравнению с 2021 годом на 9,88%. Текучесть кадров составляет 4,9%.

Итак, в результате внедрения мероприятия наблюдается тенденция улучшения всех показателей движения персонала

Рассчитаем эффективность предложенных мероприятий в таблице 3.14.

Таблица 3.14 - Прогнозные социально-экономические показатели ООО «Аксайский кирпичный завод»

Основные показатели	2021	Прогноз 2022	Изменение 2022 г. к 2021 г.	
			Абсолютные откл. (+/-)	Относит. откл. (%)
Выручка, тыс. руб.	185676	223872,2	38196,2	20,57
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	-10992	3421	14413	-131,12
Численность	123	122	-1	-0,81

персонала (чел)				
Фонд оплаты труда (тыс. руб.)	4747,8	4867,8	120	2,53
Среднемес. з/пл. (тыс.руб)	38,6	39,9	1,3	3,37
Выработка на одного работника, тыс. руб.	1509,56	1835,02	325,46	21,56
Коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда	9,75	6,40	-3,35	-34,34

Из данных таблицы 3.14 следует, что в прогнозном периоде ООО «Аксайский кирпичный завод» увеличит выручку на 9,8% и составит 203872,2 тыс. руб.

Так же вырастет выработка на одного человека в 2022 году на 9,8%, по сравнению с 2021 г. и составит 2123,67 тыс. руб./чел. Также вырастет фонд оплаты труда в 2022 году на 7,8% по сравнению с 2021 г. и составит 47935,64 руб.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Оплата труда персонала - это сложный и комплексный процесс, который включает в себя ряд элементов, таких как мотивация, стиль руководства, условия работы, условия безопасности, климат в коллективе, организация рабочих мест, применение которых способно перевести эффективность деятельности организации и управление персоналом на новый более качественный уровень.

Компания Общество с ограниченной ответственностью «Аксайский кирпичный завод» создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц», Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Более 15 лет «Аксайский кирпичный завод» поставляет свою продукцию на строительные площадки Ростовской области и других регионов России. Главным нашим товаром является облицовочный керамический кирпич. Доступна широкая цветовая гамма: бежевый, красный, серый, абрикосовый, а также наши новинки – золотистый и «Ретро». Уникальная текстура «Береста» представлена во всех цветовых вариантах.

Завод является лидирующим производителем в Ростове-на-Дону благодаря современному высокотехнологичному оборудованию, технологической дисциплине, жесткому контролю качества и высокому кадровому потенциалу. На предприятии уже сейчас работают более 100 квалифицированных сотрудников.

На складе в ООО «Аксайский кирпичный завод» исходя из графика работы (полный рабочий день 8 часов), работают такие фултаймеры, как старший менеджер, ассистент старшего менеджера, старшие продавцы консультанты, координатор, старший кассир, ассистент старшего кассира и тренер наставник.

Посменно, то есть относятся к парттаймерам, такие сотрудники, как продавцы-консультанты и кассиры. Всего ежемесячно на заработную плату штата сотрудников склада тратит 509600 руб.

Максимума достигли оклады таких работников как управляющий и администратор склада. Разница в суммарных выплатах между максимальным окладом и окладом работника со средним уровнем оплаты составляет от 65% до 100%.

Оценка оплаты труда основана на предпосылке - ознакомиться с предметом аудита достаточно подробно и глубоко, чтобы сформировать о нем компетентное мнение. На каждом этапе процесса аудита необходимо иметь более глубокое понимание предмета исследования.

Коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда имел разноплановый характер. Так в 2019 г. производительности труда опережает темпы роста фонда оплаты труда на 101%, в 2020 г. ситуация кардинально изменилась и темпы роста фонда оплаты стал опережать производительности труда на 2,2%. В 2021 г. ситуация снова поменялась и производительности труда стала опережать темпы роста фонда оплаты труда на 875%.

Итак, ранее были установлено такие основные проблемы в применении методов оплаты труда:

- неудовлетворенность сотрудников отсутствием материальных стимулов;

- отсутствие эффективных нематериальных методов стимулирования;

- отсутствие эффективной организации труда как метода стимулирования труда.

Мероприятия по оплате труда персонала ООО «Аксайский кирпичный завод» являются эффективными, так как позволят заполнить вакантные должности, снизить текучесть кадров, а внедрение данных

мероприятий, позволит повысить эффективность деятельности организации и удовлетворенность трудом персонала.

После внедрения мероприятий темпы роста производительности труда опережают темпы роста фонда оплаты труда на 26%, что является положительным фактором.

В прогнозном периоде ООО «Аксайский кирпичный завод» увеличит выручку на 9,8% и составит 203872,2 тыс. руб.

Так же вырастет выработка на одного человека в 2022 году на 9,8%, по сравнению с 2021 г. и составит 2123,67 тыс. руб./чел. Также вырастет фонд оплаты труда в 2022 году на 7,8% по сравнению с 2021 г. и составит 47935,64 руб.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая и третья, и четвертая (в ред. от 31.12.2021 г.). – М.: Эксмо, 2022. – 864 с.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (в ред. от 31.12.2021 г.). – М.: Эксмо-Пресс, 2022. – 1488 с.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации (в ред. от 31.12.2021 г.). – М.: Эксмо-Пресс, 2022. – 224 с.
4. Постановление Госкомстата РФ от 30.10.1997 N 71а «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, основных средств и нематериальных активов, материалов, малоценных и быстроизнашивающихся предметов, работ в капитальном строительстве» (ред. от 21.01.2003) // Финансовая газета. – 2003. - №11.
5. Постановление Федеральной службы государственной статистики от 19.01.2000 №4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» (ред. от 13.03.2009) // Вопросы статистики. – 2009. - №8.
6. Абрютина, М.С. Экономика предприятия. - М.: ДИС, 2018. -527 с.
7. Абрютина, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия– М.: Дело и Сервис, 2019. – 256 с.
8. Бороненкова, С.А. Управленческий анализ. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 384 с.
9. Волков, О.И. Экономика предприятия. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 280 с.
10. Голдыбан, Н.Ю. Расчет среднего заработка для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени // Новое в бухгалтерском учете и отчетности в Российской Федерации. - 2019. - № 12. - С. 30-33
11. Дудченко, О.Н. Зарплата: расчет и учет. - М.: Экзамен, 2018. - 192 с.

12. Донцова, Л.В. Комплексный анализ бухгалтерской отчетности. - М.: ДИС, 2018. - 301с.

13. Кафидов, В.В. Управление человеческими ресурсами. - СПб.: Питер, 2019. - 208 с.

14. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-М, 2019. - 448 с.

15. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. - М.: Проспект, 2018. - 365 с.

16. Кирхлер, Э. Управление в организациях. - М.: Гуманитарный центр, 2019. - 124 с.

17. Корнейчук, Б.В. Экономика труда. – М.: Гардарики, 2018. – 286 с.

18. Кондратова, Н.В. Управление персоналом. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. - 384 с.

19. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом. – М.: Юрайт, 2021. – 478 с.

20. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами. Уроки эффективного HR-менеджмента. – М.: Дело, 2018. - 422 с.

21. Маслова, В.М. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2021. - 496 с.

22. Мерманн, Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации. – М.: Гуманитарный центр, 2018. – 176 с.

23. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М.: Юрайт, 2021. – 320 с.

24. Одегов, Ю.Г. Экономика труда. – М.: Альфа-Пресс, 2018. – 760 с.

25. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2021. - 532 с.

26. Огнева, А.Ю. Управление персоналом организации. - М.: Проспект, 2018. - 66 с.

27. Оксинойд, К.Э. Управление персоналом. Теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации. - М.: Проспект, 2018. - 64 с.

28. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации. - М.: Флинта, 2018. - 188 с.

29. Пашуто, В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии. - М.: КноРус, 2020. - 239 с.

30. Руденко, А.М. Управление персоналом. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – 416 с.

31. Рофе, А.И. Теоретические представления об организации труда. – Саабрюккен: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. - 452 с.

32. Рофе, А.И. Организация труда рабочих и служащих. - М.: МИК, 2018. - 536 с.

33. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 425 с.

34. Самоукина, Н.В. Настольная книга менеджера по персоналу. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. - 336 с.

35. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах, или Как платить меньше, но чтобы работали лучше?. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – 240 с.

36. Скамай, Л.Г. Экономический анализ деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 296 с.

37. Суетина, Л.М. Основы организации труда: экономические и правовые аспекты. - М.: Palmarium Academic Publishing, 2018. - 292 с.

38. Тебекин, А.В. Управление персоналом. – М.: Юрайт, 2020. - 182 с.

39. Токарева, Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка. – М.: Наука, 2018. – 542 с.

40. Трейси, Б. Мотивация. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 280 с.

41. Шуляк, П.Н. Финансы предприятия. - М.: Дашков и Ко, 2018. - 751 с.

42. Официальный сайт практического журнала по работе с персоналом «Кадровое дело» [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://kdelo.ru/ (дата обращения: 20.04.2022).