

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

САМАРКАНДСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

По направлению образования «Экономика» 5340100

К защите допускается

Заведующий кафедры,

к.э.н., доцент Султонов Ш.А.

« _____ » июня 2018 года.

***Выпускная квалификационная
работа на тему:***

«Комплексный анализ показателей труда и заработной платы

работников АО «Самарканддонмахсулотлари»)

студента группы ИК 214 Амиркулова Дилшода Ахриёругли

Научный руководитель:

к.э.н, доц..Хусанова Г.М.

Самарканд 2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

		Стр.
	Введение	3
Глава I	Теоретические аспекты труда и заработной платы на производстве	7
1.1.	Характеристика труда и заработной платы работников производства.	7
1.2.	Цель и задачи анализа показателей труда и заработной платы.	14
1.3.	Характеристика системы показателей труда и заработной платы.	19
Глава II	Комплексный анализ показателей труда и заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулотлари»	26
2.1.	Экономико-организационная характеристика АО «Самарканддонмахсулотлари»	26
2.2.	Анализ трудовых показателей труда работников АО «Самарканддонмахсулотлари»	32
2.3.	Анализ показателей оплаты труда работников АО «Самарканддонмахсулотлари»	38
Глава III	Повышение эффективности использования труда и заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулотлари»	51
3.1.	Пути совершенствования системы оплаты труда работников	51
3.2.	Пути повышения производительности труда, как важнейшего показателя эффективности процесса труда	56
	Заключение	60
	Список литературы	67
	Приложения	

Введение

Актуальность темы исследования. Главной целью проводимых в Узбекистане широкомасштабных реформ является создание сильной, конкурентоспособной национальной экономики, последовательное повышение благосостояния народа.

Рынок труда – специфический сектор экономики. Этот рынок, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, имеет ряд существенных различий от других товарных рынков, потому что его субъектами являются живые люди. Роль рынка труда в экономике государства огромна, так как здесь: совершается соединение рабочего со средствами производства; регулируется распределение и перераспределение трудовых ресурсов по отраслям и регионам; рабочим открывается возможность эффективно применить свои физические и профессиональные способности, реализовать свои человеческие устремления.

Вектор экономического развития, определенный Президентом Республики Узбекистан Ш. Мирзиёевым и, направленный на развитие и всемерную поддержку малого бизнеса и частного предпринимательства, играет определяющую роль в формировании современного рынка труда¹.

В рамках приоритетных направлений совершенствования системы государственного и общественного строительства глава РУ отметил необходимость создания совершенно новой системы в сфере государственного управления, в том числе создания системы оплаты².

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей функцией. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку

¹ Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису, 23.12.2017

² Ш. Мирзиёев. «Основные мероприятия, проведенные в 2017 году, а также наиболее приоритетные направления социально-экономического развития Республики Узбекистан в 2018 году».

дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое влияние государства на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях.

Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

Из системы государственного регулирования осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она определилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов производства. Таким образом, получается, что рабочая сила, как специфический товар, все более отдаляется от своей естественной оценки-стоимости.

Таким образом, тема дипломной работы была мною выбрана не случайно. Вопрос заработной платы, его решение на каждом конкретном предприятии, является одним из наиболее *актуальных* в наше время.

Заработная плата возрождает свою утерянную социальную функцию. Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила». Важную роль в общей сумме доходов в новых экономических условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам на социальные цели.

Степень изученности проблемы. Многие отечественные и зарубежные ученые и практики изучали эту проблему и занимались её решением. К ним относятся Абдукаримов Б.А., Абдукаримов И.Т., Ахмеджанов Т.Б., Беркинов Б., Валдайцев, Волкова О.Н, Генкин Б.М., Грязнова А.Г., Исаев О.Т., Ковалев В. В. и Кравченко А., Раицкий К. А. Салиев А.С., Фаттахов А.А, Ходиев Б., Юлдашев И.М. Яковлев Р. А. и другие. В их работах представлены понятия рабочей силы, её видов, методика оценки показателей труда и др. Вместе с тем, в области использования труда и, особенно её оплаты, имеются нерешенные проблемы, что послужило основой для выработки целей и задач по проведению данного исследования.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение понятий «труд и заработная плата», как важнейших экономических категорий, проведение анализа их показателей на материалах практической организации и разработка предложений по эффективности их использования.

В соответствии с этим были определены следующие задачи:

- изучить содержание понятия "труд и трудовые ресурсы";
- определить сущность оплаты труда;
- определить основные системы организации заработной платы;
- изучить меры по повышению показателей производительности труда;
- исследовать состояние развития объекта исследования;
- проанализировать состав численности работников;
- провести анализ показателей оплаты труда и выявить имеющиеся недостатки.

Объектом исследования послужило акционерное общество «Самарканддонмахсулотлари», которое занимается производством муки и другой зерновой продукции в Самаркандской области.

Предметом исследования в выпускной квалификационной работе работники АО «Самарканддонмахсулотлари», их состав, действующая система оплаты труда и материального стимулирования.

Теоретической и методологической основой исследования явились разработки ученых в области труда и заработной платы, рыночный механизм по обеспечению эффективности их использования, ставшего ключевым условием формирования в стране устойчивой рыночной экономики.

В ходе проведения исследования мы базировались на Законах и Указах Республики Узбекистан, трудах и отдельных выступлениях Президента Ш. М. Мирзиёева, Указ Президента «О стратегии действий по дальнейшему развитию республики Узбекистан»³, Указ Президента «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий»⁴, Постановления Кабинета Министров по вопросам рынка труда и занятости, оплаты труда, специальной литературы в области развития сферы услуг и торговли в частности, информации INTERNET.

В качестве инструментов исследования применялись методы системного, факторного, сравнительного и статистического анализа экономических процессов.

Работа состоит из введения, трёх глав основного текста, заключения, списка литературы и приложений. В работе имеются: 15 таблиц аналитического характера, наглядный материал в виде 1 графика и 12 диаграмм.

³ Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии действий по дальнейшему развитию республики Узбекистан»г. Ташкент, 7 февраля 2017 г., № УП-4947

⁴ Указ Президента от 22.01.2018 г. «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий»,Ташкент, 23.01.2018г.

Глава 1. Теоретические аспекты труда и заработной платы на производстве

1.1. Характеристика труда и заработной платы работников производства

Кодекс законов о труде в Республике Узбекистан регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работников, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины. В рыночной экономике число субъектов социально-трудовых отношений увеличилось с двух до трех: государство, работодатель и наемный работник. распределение рабочей силы и установление уровня заработной платы происходит на рынке труда.

Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

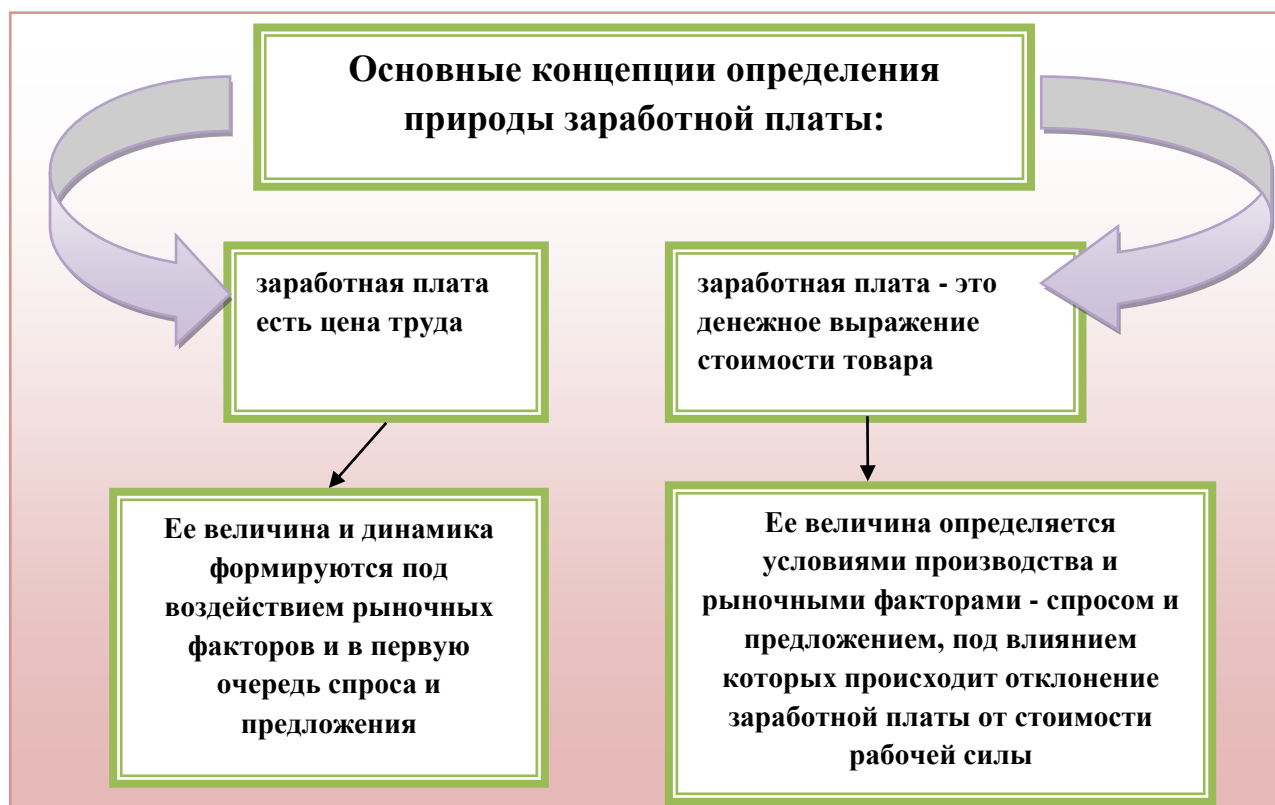
Авторы учебника «Анализ хозяйственной деятельности предприятия» Ковалев В. В. и Волкова О.Н.⁵ считают, что «наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. В этом определении подчеркиваются суть и свойства заработной платы, она рассматривается как экономическая категория. Однако, на наш взгляд, здесь

⁵ Ковалев В. В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М.: Проспект, 2011. - 421 с.

раскрывается только источник заработной платы, к тому не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того, мы считаем, что - заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

Макконел и Брю в своей книге «Экономикс» отмечают, что заработная плата - это цена за труд (за использование труда) в единицу времени (час, день и т.п.).⁶ Эта теория рассматривается во многих экономических источниках. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы (схема 1):

Схема 1. Основные концепции определения природы заработной платы



То есть, заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения. Другими словами можно сказать, что заработная

⁶ Кэмбел Р. Макконнелл, Стэнли Л. Брю. Экономикс. Том 2.М.:2003.-156с.

плата - это денежное выражение стоимости товара. Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы. Теоретические основы концепции заработной платы, как цена труда были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо.

А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Профессор Генкин Б.М. говорит: « В рыночной экономике принцип распределения по труду реализуется исходя из предельной продуктивности конкретного работника на конкретном рабочем месте, т.е. доход работника при прочих равных условиях увеличивается в соответствии с ростом дохода предприятия от данного вида труда»⁷. Давая такое определение, автор подчеркивает, что в нормально функционирующей рыночной экономике принцип распределения по труду модифицируется в *принцип распределения по предельной продуктивности труда*.

Профессор Раицкий К. А. считает, что «основой заработной платы является *цена труда* как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности»⁸. Согласно этим положениям работник должен создать такую величину продукта по стоимости, которая позволит возместить ему заработную плату, затраты всех ресурсов и получить приращение стоимости в виде прибыли. Из приведенных рассуждений

⁷ Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - е изд., доп.-М.: Норма,2013. С.275

⁸ Раицкий К. А. Экономика предприятия.Инфомациоонно-внедренческий центр.Маркетинг.2010.-с.575.

вытекает, что заработная плата находится в прямой зависимости от эффективности труда работника. Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния как его самого, так и членов семьи. Для работодателя заработная плата работника представляет собой издержки производства. Поэтому эти расходы работодатель стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулируемыми трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Профессор Раицкий К. А. считает, что рассматривая вопросы реформирования заработной платы, необходимо обратить внимание на ряд новых особенностей в ее характеристике как экономической категории. В ней находят отражение многие экономические отношения. «В административно-командной экономике выделяли две функции заработной платы - воспроизводственную и стимулирующую»⁹ (см. схему 2, приложение 1).

В условиях развития рыночных отношений выделяют еще одну функцию - регулируемую. Это вытекает из того, что на рынке труда спрос влияет на уровень заработной платы, а от последней зависят цены на товары и услуги. Однако анализ указанных отношений свидетельствует о том, что практически ни одна из указанных функций не выполняется и в этой связи обоснованно можно сделать вывод о потере заработной платой своей роли как экономической категории.

В отличие от Раицкого К. А.¹⁰ и Яковлева Р. А., Ковалев В. В.¹¹ выделяет следующие *функции* заработной платы: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция (см. схему 3, приложение 2). В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть

⁹ Там же.

¹⁰ Раицкий К. А. Экономика предприятия. Информационно-внедренческий центр. Маркетинг. 2010. - 575.

¹¹ Ковалев В. В., Волкова О. Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М.: Проспект, 2011. - 421 с

главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Профессор Гофинкель В.Я. пишет, что « как социально-экономическая категория оплата труда отражает противоположность интересов наёмного работника и работодателя в их отношениях по поводу выполненной работником работы». ¹² В настоящее время особое значение имеет возрождение (осуществление) всех трех функций. Это соответствует интересам всех трех субъектов, действующих в рыночной экономике - работники, работодатели и государство.

По нашему мнению, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. *Заработная плата* - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации. Оплата труда работников не бюджетной сферы (частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т. д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

¹² Экономика предприятия: Учебник для вузов/Л.Я.Аврашков, В.В.Адамчук, О.В.Антонова и до.; Под ред. Проф. В.Я.Гофинкеля, проф. В.А.Швандеара. -3-е изд., перераб. и доп. - М.Банки и биржи, ЮНИТИ,2016г.,с. 453

В условиях рыночной экономики и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений за выслугу лет определяются в коллективном договоре. Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные *формы и системы* заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно- постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия).

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование оплаты труда различных групп и категорий работников в зависимости от сложности (квалификации) труда, условий труда (тяжести, вредности, климатических условий), характера и значения труда.

Тарифная сетка представляет собой шкалу разрядов, которая определяет через тарифный коэффициент соотношение оплаты труда каждого разряда к 1-му разряду. Коэффициентом 1-го разряда служит единица, а другие показывают, во сколько раз оплата труда рабочего определенного разряда выше оплаты рабочего 1-го разряда. Предприятие может самостоятельно определять порядок возрастания коэффициентов от разряда к разряду (равномерно или ускоренно).

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от

его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Наряду с этим выделяют также «бестарифную» систему оплаты труда. Бестарифная основана на применении различных видов коэффициентов, применяемых для оценки квалификации и результативности труда работников и использовании их для распределения между работниками средств на оплату труда, сформированных (рассчитанных) тем или иным способом.

Согласно законодательству расходы предприятия на оплату труда сотрудников не ограничиваются выплатой заработной платы, оговоренной в контрактах, трудовых договорах и тарифных справочниках. Для предприятий всех форм собственности обязательными являются отчисления с фонда заработной платы сотрудников в фонды социального страхования и пенсионный фонд.

Кроме того, сотрудникам выплачиваются отпускные, дотации на питание, материальная помощь, оплачиваются командировочные расходы, надбавки за особые условия работы (вредность, сверхурочные работы и т.п.), премии по итогам квартала или года или по выполнении определенного заказа, оплачивается время простоя и изготовления брака не по вине работника, и т.д. Часть этих расходов являются затратами (т.е. предприятие может отнести их на себестоимость продукции), а часть выплачивается из чистой прибыли.

Рост производительности труда для любого предприятия, безусловно, является положительным фактором. Увеличение выпуска продукции в единицу времени обычно сопровождается и ростом абсолютной величины суммарной заработной платы сотрудников. Анализ темпов изменения этих величин даст полезную информацию об эффективности деятельности предприятия. Далее рассмотрим показатели труда, используемые при анализе.

1.2. Цель и задачи анализа показателей труда и заработной платы.

Показатели по труду используются непосредственно при анализе хозяйственной деятельности предприятий и планировании. Ряд показателей по труду используют для планирования решений мотивационного характера (показатели, связанные с оплатой труда). На промышленных предприятиях анализ показателей необходимо проводить отдельно по труду и его оплате с учетом в дальнейшем их взаимосвязи и взаимозависимости.

Профессор Раицкий К. А. считает, что цель анализа показателей по труду состоит в оценке его производительности по категориям работников, в разрезе структурных подразделений и в целом по предприятию и выявлении резервов и возможностей ее непрерывного роста.¹³

Однако в этом определении цель ограничена рамками анализа (оценке его производительности по категориям работников, в разрезе структурных подразделений и в целом по предприятию и выявлении резервов и возможностей ее непрерывного роста). Мы считаем, что необходимо подчеркнуть конечную глобальную цель анализа, которую определяет профессор Брагина Л. А.¹⁴ и др.

Они пишут, что целью анализа трудовых показателей является определение основных направлений экономической работы по выявлению резервов экономии труда, заработной платы и возможностей дополнительного выпуска продукции, нового ассортимента изделий за счет роста производительности труда. При этом обычно анализируют такие показатели, как обеспеченность персоналом, квалификационный состав работающих, движение персонала, должностное движение персонала, использование рабочего времени, использование фонда заработной платы, производительность труда, трудоемкость продукции. Мы придерживаемся такого же мнения.

¹³ Раицкий К. А. Экономика предприятия. Информационно-внедренческий центр.Маркетинг.2010.-593с.

¹⁴ Торговое дело: экономика, маркетинг, организация. Учебник под редакцией Л. А.Брагиной, Т. П. Данько. М.,Инфра,2010.

В условиях рыночной экономики, когда нет существенного влияния государства на формирование заработной платы работников предприятий различных форм собственности, а особенно частных, для предпринимателей более важно знать, сколько было затрачено труда на производство одной единицы продукции.

Таким образом, в современных условиях на первый план выходят не показатели, характеризующие численность персонала предприятия, фонд заработной платы, среднюю заработную плату и др., а показатель величины расходов на персонал, отнесенный к единице продукции. Показатель, характеризующий расходы на персонал, является интегральным показателем, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого капитала. К этим расходам относятся затраты на заработную плату, выплаты работодателя по различным видам социального страхования, расходы предприятия на социальные выплаты и льготы, на содержание социальной инфраструктуры, на обучение, переобучение и повышение квалификации персонала предприятия, на выплату дивидендов и покупку льготных акций.

Комплексная система управления персоналом должна включать в себя менеджерские информационные системы коммуникации и контроля, которые обеспечивали бы достаточно быстрое поступление информации об изменении участвующих в системе показателей по труду.

Таким образом, анализу трудовых показателей принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, конечных производственных результатов. В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

Источники информации для анализа: план экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду ф. 1-

Труд. Раздел 1. государственной статистической отчетности «Отчет микрофирмы и малого предприятия»¹⁵, «форма 2- Отчет о финансовых результатах», Штатное расписание предприятия, данные табельного учета и отдела кадров.

Анализ оплаты труда. Анализ начинают с определения суммы превышения (снижения) расходов на оплату труда персонала предприятия, занятого в основной деятельности, включаемых в себестоимость реализованных услуг по сравнению с их нормируемой величиной. При этом нормируемая величина расходов на оплату труда рассчитывается в соответствии с Законом о налогах с предприятий, объединений и организаций, предусматривающим увеличение или уменьшение облагаемой прибыли на сумму превышения или снижения расходов на оплату труда по сравнению с их нормируемой величиной.

Так как объектом налогообложения является сумма превышения средств, направляемых на потребление (расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость услуг, различных выплат за счет прибыли, доходов по акциям и других средств, расходуемых на потребление), по сравнению с необлагаемым размером этих средств, определяемым в установленном законом порядке. В этих условиях объектом анализа использования фонда оплаты труда становится также определение соответствия суммы средств, направляемых на потребление, необлагаемому размеру этих средств, выявление причин, вызвавших превышение этого размера, выработка рекомендации по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

Для анализа используют данные расчетов по налогу, которые регулируют расходование средств, направляемых на потребление. В отличие от персонала, занятого производством услуг и продукции, фонд зарплаты работников, обслуживающих предприятие, не зависит от объема реализации услуг и продукции, поэтому в ходе анализа устанавливают его зависимость

¹⁵ Приложение № 102 к Постановлению Государственного комитета по статистике от 09.11.2017 г.

от изменения численности работников, должностных окладов, эффективного фонда рабочего времени. По результатам анализа вырабатывают меры для устранения причин, вызывающих нерациональное использование средств на оплату труда.

Анализ использования средств на оплату труда по категориям персонала. В процессе анализа определяют отклонение фактического фонда оплаты труда по категориям персонала от предыдущего года под влиянием изменения численности работников и средней зарплаты одного работника, вскрывают резервы экономии фонда оплаты труда, связанные с устранением причин, вызывающих неоправданное увеличение численности и зарплаты работников.

Анализ состава фонда оплаты труда. В процессе анализа определяют отклонение отчетного фонда от плана по отдельным видам оплаты труда, устанавливают причины отклонений, выявляют резервы экономии фонда оплаты труда в результате устранения непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. Для анализа используют данные текущего фонда оплаты труда.

Анализ резервов экономии средств на оплату труда. Экономия средств на оплату труда достигается, прежде всего, в результате снижения трудоемкости производства услуг и продукции, внедрения бригадной формы организации и оплаты труда, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, норм обслуживания, ликвидации штатных излишеств, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда. Поэтому, подсчет суммы возможной экономии фонда оплаты труда, основан на результатах анализа резервов роста производительности труда.

Анализируя соотношение между ростом производительности труда и его оплаты, средняя зарплата одного работника определяется исходя из фонда оплаты труда работников, участвующих в производстве товаров и услуг, и их численности. О соотношении между ростом производительности труда и его оплаты судят по коэффициенту опережения.

В процессе анализа не только определяют соотношение между темпами роста производительности труда и средней зарплаты, но и устанавливают выполнение планового соотношения между ними.

Основными задачами *анализа динамики численности персонала* являются следующие:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом;
- определение и изучение показателей текучести кадров;

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

Анализ использования трудовых ресурсов. Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Анализ производительности труда. Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

В следующем параграфе нами представлена характеристика системы показателей труда и заработной платы.

1.3. Характеристика системы показателей труда и заработной платы.

Показатели труда в акционерном обществе представляют интерес с точки зрения их влияния на финансовые средства предприятия. Так, например, правильный расчет и учет показателей оплаты труда позволяет правильно и эффективно организовать распределение денежных средств предприятия, что в свою очередь позволяет организовывать бесперебойную работу различных структур и всего предприятия в целом.

В целом же для эффективного осуществления хозяйственной деятельности коммерческого предприятия, в частности в сфере оплаты труда работников, необходимо совмещать теоретические аспекты данного вида деятельности, методологические основы расчетов с практическими приемами и навыками осуществления предпринимательской деятельности. В экономической литературе приводятся различные системы показателей труда и заработной платы.

Профессор Абдукаримов И. Т.¹⁶ считает, что основными показателями, характеризующими состояние и эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии, являются численность работников на определенную дату, среднегодовая численность работников, структура работников предприятия, производительность труда работников, фонд оплаты труда, уровень расходов по оплате труда, средняя сумма оплаты труда на одного работника, соотношение темпов роста оплаты труда с темпом роста объема выпущенной продукции и с производительностью труда, коэффициенты оборота по приёму, увольнению и текучести кадров, абсолютное и относительное отклонение численности работников по их категориям, экономия или перерасход по оплате труда (см. схему 4, приложение 3.).¹⁷

¹⁶ Абдукаримов И.Т. Методические указания по повышению эффективности работы предприятия. Самарканд, СамИСИ. 2004 г.

¹⁷ Абдукаримов И.Т. Методические указания по повышению эффективности работы предприятия. Самарканд, СамИСИ. 2004 г.

Прыкин Б. В.¹⁸. использует следующую систему показателей (Схема 5, приложение 4.):

➤ для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей: коэффициент оборота по приему рабочих, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства персонала.

➤ для измерения рабочего времени используются показатели: - отработанный человеко-день, отработанный человеко-час.

При анализе производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей: к *обобщающим* показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении; *частные* показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час; *вспомогательные показатели* характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Вышеперечисленная система показателей используется для анализа трудовых ресурсов, что касается оплаты труда уместно рассмотреть следующие понятия: анализ оплаты труда; анализ использования средств на оплату труда по категориям персонала; анализ состава фонда оплаты труда; анализ соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы и его влияния на использование фонда оплаты труда.

Каждое предприятие для выполнения своих функций располагает определенным по количеству и составу контингентом работников. Правильный подбор, расстановка, организация труда, наиболее эффективное использование рабочего времени этого необходимы для обеспечения

¹⁸ Прыкин Б. В. Экономический анализ предприятия. -М.:ЮНИТИ-ДАНА,2010.

бесперебойного и высококачественного выполнения предприятием своих функций.

Вместе с этим важнейшее значение с точки зрения анализа хозяйственной деятельности имеют показатели оплаты труда. В этом плане основными задачами анализа труда является определение размера фонда оплаты труда, его состава и структуры, изучение его уровня, динамики и факторов роста. Кроме этого задачей социально-экономической статистики является изучение дифференциации оплаты труда как одного из элементов, влияющих на дифференциацию доходов населения.

С этой точки зрения изучение статистических показателей оплаты труда имеет важное как практическое, так и теоретическое значение. С одной стороны такое изучение позволяет проанализировать наличие и движение определенной части финансовых средств предприятия - фондов, связанных с различными выплатами работникам. Анализ расходования этих средств в значительной степени помогает эффективно организовать работу предприятия. С другой стороны, с помощью показателей оплаты труда можно проследить разделение населения на различные группы в зависимости от их доходов что, в конечном счете, определяет покупательную способность населения, влияющую на доходы всего государства, а также сказывается на настроениях потребителей той или иной группы потребителей, связанных с оплатой их труда

Необходимо помнить, что фонд заработной платы является основной отправной точкой для расходования средств предприятия, так как многие отчисления в бюджетные и внебюджетные фонды государства рассчитываются именно исходя из величины фонда заработной платы. Форма оплаты труда - это размер оплаты труда для каждого работника по заранее установленным правилам, порядку, расценкам. Система оплаты труда - это способ установления соотношения между мерой труда и размером оплаты. Каково будет это соотношение, такая и будет организация оплаты труда на предприятии.

Основным показателем оплаты труда в коммерческом предприятии является величина фонда заработной платы. Эта величина зависит от величины заработной платы одного работника и общим числом работников предприятия. Фонд заработной платы рассчитывается по следующей формуле: $F = S N$, где:

F - величина фонда заработной платы,

S - средняя заработная плата одного работника, N - число работников предприятия.

Следует отметить, что на предприятии существуют различные группы работников, как правило, подразделяющихся по профессиональному критерию (руководящий состав, средний обслуживающий персонал, младший обслуживающий персонал и т.д.). В силу такого разделения заработная плата различных групп работников на предприятии дифференцирована. Именно поэтому при анализе показателей оплаты труда используется именно такая величина, как средняя заработная плата одного работника. При этом средняя заработная плата рассчитывается по формуле:

$F = SN / N$, где:

S - заработная плата работников каждой группы,

N - число работников каждой группы.

При изучении показателей оплаты труда работников предприятия, широко используются различные индексы, характеризующие изменение анализируемых величин в отчетном периоде по сравнению с базисным. Среди таких индексов первостепенное значение имеют индексы фонда заработной платы, числа работников предприятия и средней заработной платы одного работника.

Численность работников предприятия не может оставаться неизменной в связи с естественным движением населения, потребностями и интересами работников и другими причинами. Постоянно изменяется и величина средней заработной платы. Поэтому на предприятии происходит процесс

изменения фонда заработной платы, причем происходит это изменения под влиянием обоих вышеназванных факторов.

Именно в силу этого анализировать прирост фонда заработной платы необходимо, раскладывая его общую сумму на два слагаемых, одно из которых будет характеризовать прирост фонда заработной платы за счет изменения численности работников, а второе - прирост фонда заработной платы за счет изменения уровня средней заработной платы одного работника предприятия.

Процесс изучения и анализа трудовых ресурсов в акционерном обществе состоит из следующих этапов: изучение численности работников предприятия в динамике; изучение движения трудовых ресурсов на конкретном торговом предприятии; анализ состава трудовых ресурсов торгового предприятия по различным признакам в динамике.

Анализ трудовых ресурсов в акционерном обществе позволяет оценить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, укомплектованность штата работников различных профессий, эффективность использования рабочего времени и др.

Численность работников в акционерном обществе характеризуется показателями списочной, средней и среднесписочной численности, иногда используется показатель явочного состава. В явочный состав включаются все работники акционерного общества, числящиеся в списках и явившиеся на работу в данный день. Таким образом, явочный состав работников учитывается на определенную дату.

В списочную численность работников включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работающие собственники организации, получавшие заработную плату в данной организации.

Для непосредственной оценки рациональности использования трудовых ресурсов на торговых предприятиях применяется показатель «производительность труда». Производительность труда характеризует

выработку на одного работника в единицу времени и измеряется разными методами, в зависимости от особенностей учета в конкретном предприятии.

Предприятие должно выявить влияние основных факторов на производительность труда, изменение числа занятых по структурным подразделениям и сравнить свои показатели со среднеотраслевыми и, особенно, с показателями предприятий-конкурентов. Именно на данном этапе закладываются и удерживаются конкурентные преимущества.

Приведенная система показателей является основой для проведения анализа качественного состава трудовых ресурсов, определения различных характеристик численности работников акционерном обществе. Одновременно предприятию необходимо исследовать расходы на оплату труда и оценить целесообразность этих затрат, выявить возможности их экономии.

Анализ расходов на оплату труда требует от предприятия глубокого и всестороннего изучения: *темпов* изменения расходов на оплату труда в динамике, по сравнению с их среднегодовой величиной за последние 2 года со среднеотраслевыми и их величиной по предприятиям-конкурентам; *доли* расходов на оплату труда в выручке от реализации и в полной и производственной себестоимости продукции в динамике, а также выявление *факторов*, повлиявших на изменение этой доли; оценки характера изменений этой доли (положительная и негативная) и нахождения путей избавления от негативных явлений; *структуру средств* на оплату труда за отчетный период и в динамике и оценки характера ее изменений в увязке с характером изменений конечных показателей деятельности акционерного общества (доля тарифной части оплаты труда, доля премий, доля затрат и надбавок, доля вознаграждений т.п.); *уровня средней заработной платы* по категориям работников, оценки обоснованности их различий и изменений средней заработной платы и показателей производительности труда. (В процессе анализа этих показателей необходимо оценить различия в уровне оплаты труда по профессиям, разрядам, по категориям работников в зависимости от

системы оплаты их труда и т. д.). Необходима разработка критериев оценки обоснованности выбора различных систем оплаты труда и увязка этих критериев с целями предприятия. В каждом случае необходимо рассчитать темпы изменения объема продаж указанных видов продукции, размер расходов по оплате труда, приходящихся на единицу изделий, и установить характер изменения этих расходов в динамике. С этой целью в ходе анализа показателей труда и заработной платы следует изучить следующие показатели:

-отношения объема продаж к расходам на оплату труда всех работников управления (последний показатель можно использовать для оценки эффективности управления предприятием) за отчетный год и в динамике;

-рентабельность живого труда за отчетный год и в динамике (прибыль от реализации в процентах к расходам на оплату труда, прибыль в расчете на одного среднесписочного работника по кварталам и за год и т. п.).

Для того чтобы упорядочить анализ показателей по труду и его оплате, каждому предприятию необходимо подготовить и использовать определенные схемы и формы таблиц, в которых предусмотреть изучение названных и тех показателей, которые предприятие считает целесообразным анализировать. Очень важно всегда иметь под рукой данные анализа за 2-3 предшествующих периода и выявить, какие резервы были использованы и что не удалось решить.

При анализе систем оплаты труда нужно установить, какие из них как влияют на конечные результаты деятельности структурных единиц и предприятия в целом, как усилить воздействие на конкурентоспособность продукции, какие меры осуществляет по повышению реальной заработной платы.

В следующей главе на основе изложенной методики, нами проведен анализ показателей труда и заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулот».

Глава 2. Комплексный анализ показателей труда и заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулотлари»

2.1. Экономико-организационная характеристика АО «Самарканддонмахсулотлари»

«Самарканддонмахсулотлари»- это акционерное общество, созданное 02.03. 1995 года (Приказ № 179 П). Председателем акционерного общества является Исмоилов Б.И. Основными видами деятельности организации являются:

- закупка, переработка и продажа зерна в Узбекистане;
- производство и продажа комбикормов;
- производство и продажа кормовых добавок;
- производство и продажа муки.

Организационная структура управления акционерного общества представлена в виде схемы 6 (см. Приложение 5). По схеме 6 видно, что деятельностью АО «Самарканддонмахсулотлари» возглавляет председатель правления акционерного общества. У него имеется два директора: по производственной деятельности и по финансам и торговле. Для управления отдельными направлениями хозяйственной деятельности общество создало отделы:

- экономики, финансов и цен;
- маркетинга, торговли и экспорта продукции;
- по кадрам;
- технологии информационных коммуникаций.

Для осуществления производственной деятельности акционерное общество имеет следующие структуры (схема 7, Приложение 6). Схема отражает разветвленную производственную структуру, включающую как цеха по производству муки, так и комбикормов, а также цеха по их обслуживанию. Например, ремонтный отдел, транспортный отдел и лаборатории. Предприятия по производству комбикормов размещены как в Самарканде, так и в 5-ти её районах.

Структура собственного капитала АО «Самарканддонмахсулотлари» представлена в таблице 1. По данным таблицы видно, что размер уставного фонда в размере 598250,0 тыс. сум не изменился за анализируемый период времени. Однако изменилась структура собственного капитала. Так, в 2016 году уставный капитал занимал 12,2 % в общем объеме собственного капитала, в 2017 году – 11,3 %. Доля добавленного капитала составила в отчетном году 2,5 % и возросла на 0,2 %. Удельный вес резервного капитала за последние два года не изменился и остался на уровне 50,4 %. Нераспределенная прибыли в структуре собственного капитала занимает 35,4 %, что на 0,8 % выше предыдущего года. Размер целевых поступлений снизился в 2017 году по сравнению с 2016 годом на 0,1 %.

Таблица 1

**Структура собственного капитала АО «Самарканддонмахсулот»
(на конец года)**

(суммы в тыс. сум)

Показатели	2016 год	Структура капитала, %	2017 год	Структура капитала, %
Уставной капитал	598 250,0	12, 2	598 250,0	11,3
Добавленный капитал	129 127,0	2,3	129 127,0	2,5
Резервный капитал	2520816,0	50,4	2 657 062,0	50,4
Нераспределенная прибыль	1730027,0	34,6	1 866 468,0	35,4
Целевые поступления	23 146,0	0,5	23 146,0	0,4
Итого по разделу	5001366,0	100,0	5 274 053,0	100,0

АО «Самарканддонмахсулотлари» обладает достаточно большой материально- технической базой, представленной в виде зданий элеватора, мельницы, складских помещений, специальных лабораторий, мастерских и прочих. Соответственно профилю деятельности эти здания сооружены соответствующей техникой и оборудованием. Показатели основных средств общества представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Показатели основных средств АО «Самарканддонмахсулот»
на конец года**

(суммы – в тыс. сум.)

Показатели	2016г.	2017 г.	2017 г. в % к 2016 г.
Первоначальная стоимость основных средств	12367699,0	13 317 646,0	107,7
Сумма износа	5438123,0	6 308 790,0	116,0
Остаточная (балансовая) стоимость основных средств	6929576,0	7 008 856,0	101,1

Данные таблицы 2 показывают, что на конец 2017 года, первоначальная стоимость основных средств акционерного общества составляла 13 317 646,0 тыс. сум., тогда как в 2016 году их сумма была равна 12367699,0 тыс. сум. Прирост составил 7,7 %. Поскольку значительная часть основных средств устарела, сумма износа за последние два года увеличилась на 16,0 %. В результате остаточная стоимость основных средств по балансу на начало 2018 года составила 7 008 856,0 тыс. сум. Прирост составил 1,1 %.

С целью характеристики деятельности АО «Самарканддонмахсулотлари» рассмотрим основные финансовые показатели (таблица 3). По данным таблицы 3 можно сказать, что размер чистой выручки от реализации продукции за период с 2016 по 2017 годы возрос на 17,9 % и составил в отчетном году 64 447 687,0 тыс. сум. При этом себестоимость продукции составила в 2017 году 64 447 687,0 тыс. сум., что на 15,2 % выше значения этого показателя в 2016 году. Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ и услуг) в отчетном году возросла на 36,4 %, что является положительным результатом. Расходы периода увеличились всего на 16,3 %, в том числе административные расходы - на 14,0 %, прочие операционные расходы – на 25,9 %.

Таблица 3

**Показатели финансовых результатов АО «Самарканддонмахсулот» за
2016-2017 годы**

(суммы в тыс. сум.)

Наименование показателей	2016 г.	2017 г.	2017 г. в % к 2016 г.
Чистая выручка от реализации продукции (товаров, работ и услуг)	54685395,0	64 447 687,0	117,9
Себестоимость реализованной продукции (товаров, работ и услуг)	47888752,0	55 177 635,0	115,2
Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ и услуг)	6796643,0	9 270 052,0	136,4
Расходы периода, всего, в том числе:	6166133,0	7 167 846,0	116,3
Расходы по реализации	748521,0	549 702,0	73,4
Административные расходы	1692236,0	1 928 781,0	114,0
Прочие операционные расходы	3725376,0	4 689 363,0	125,9
Прочие доходы от основной деятельности	1051576,0	180 311,0	17,1
Прибыль (убыток) от основной деятельности	1682086,0	2 282 517,0	135,7
Доходы от финансовой деятельности, всего, в том числе:	17644,0	20 238,0	114,7
Доходы в виде дивидендов	2375,0	*	*
Доходы в виде процентов	993,0	3 177,0	320,0
Доходы от валютных курсовых разниц	14276,0	17 061,0	119,5
Расходы по финансовой деятельности, в том числе	1264818,0	1738331,0	137,4
Расходы в виде процентов	1264818,0	1738331,0	137,4
Прибыль до уплаты налога на доходы	434912,0	564 424,0	129,8
Налог на прибыль	134334,0	160 577,0	119,5
Инфраструктурный налог	23856,0	32 054,0	134,4
Чистая прибыль	276722,0	371 793,0	134,5

Вместе с тем расходы по реализации в отчетном году по сравнению с предыдущим годом составили 73,4 %. По нашему мнению, сбыт произведенной продукции не привел к увеличению доходов акционерного

общества. Так, в 2017 году прочие доходы от основной деятельности резко сократились и составили 180 311,0 тыс. сум. или 17,1 % от значения этого показателя в 2016 году.

Прибыль (убыток) от основной деятельности возросла и составила в 2017 году 2 282 517,0 тыс. сум. или на 35,7 % больше предыдущего года. Также увеличилась сумма доходов от финансовой деятельности, которая составила 20238,0 тыс. сум, что на 14,7 % больше 2016 года. В отчетном году значительно возросли доходы в виде процентов. Их сумма составила 3177,0 тыс. сум и возросла более, чем в три раза (320,0 %). Доходы от дивидендов в 2017 году не наблюдались. Негативным явлением с точки зрения финансов, явилось возрастание расходов по финансовой деятельности. Сумма этой статьи расходов составила в 2017 году 1738331,0 тыс. сум., что на 37,4 % выше 2016 года. Вся эта сумма направлена на выплату процентов. АО теряет большую сумму по оплате процентов за кредит (таблица 4, приложение 6).

Таблица 4.

**Показатели выплаты процентов по кредиту АО
«Самарканддонмахсулот» за 2017 год¹⁹**

(суммы в тыс. сум.)

Сроки	Проценты, выплачиваемые за кредит
Январь	102 269 084
Февраль	124 129 692
Март	140 638 940
Апрель	
Май	
Июнь	297 860 383
Июль	109 251 251
Август	239 007 734
Сентябрь	199 417 545
Октябрь	183 389 486
Ноябрь	172 345 814
Декабрь	170 021 407
Итого за год	1 738 331 337

¹⁹ *Счет 9610*

АО частично получает зерно с Кубани Российской Федерации. Доходы от курсовой разницы валюты общество выиграло сумму 17 061,0 тыс. сум., что на 19,5 % больше этого показателя в 2016 году.

Рассмотрим показатели производственной деятельности АО «Самарканддонмахсулотлари» (таблица 5). Данные таблицы 5 свидетельствуют о том, что общество производит и реализует продукцию в виде муки, комбикормов, семян. Кроме того, занимается производством хлеба и хлебобулочных изделий.

Таблица 5

Объем реализованной продукции АО "Самарканддонмахсулотлари" за 2016-2017 годы

(в тыс.сум.)

Виды продаж	2016 г.	2017 г.	2017 г. в % к 2016 г.
Реализация муки и комбикормов	27 380 485 ,3	31 375 025, 6	114,6
Реализация муки 3 класса, зерновых отходов	6 228 126, 2	7 315 882, 6	117,5
Реализация материалов	1 257 291, 7	1 679 384, 5	133,6
Реализация хлеба и хлебобулочных изделий из цеха	689 397, 2	509 247, 3	73,9
Реализация хлеба и хлебобулочных изделий из цеха 3-ей базы	700 306, 9	489 370, 3	69,9
Реализация семян	14 670448, 5	17 797 246, 1	121,3
Реализация готовых семян	1 571 941, 9	1 664 948, 4	105,9
Реализация комбикормов через розничную сеть	1 464 907, 3	1 967 287, 5	134,3
Сушка зерна, чистка и другие услуги	722 490, 0	1 649 294, 7	228,3
Итого	54 685 395,0	64 447 687, 0	117,9

Проведенные нами расчеты показывают, что в 2017 году реализация муки и комбикормов составила 31 375 025, 6 тыс. сум, что на 14,6 % выше этого показателя в 2016 году. Реализация муки 3 класса и зерновых отходов возросла на 17,5 %, материалов – на 33,6 %, семян – 21,3 %, комбикормов – на 34,3 %. К реализации материалов относится продажа металлолома,

зерновых отходов 10% и 30 %, ячменя, минеральных и витаминных добавок к муке и пшеницы. Сушка зерна, чистка и другие услуги возросли на 28,3 %. При этом, значительно сократились объемы реализации хлеба и хлебобулочных изделий. По цеху Самарканд объем реализации по отношению к 2016 году составил 73,9 %, а по цеху третьей базы -69,9 %.

Проведенное нами исследование показало, что увеличение производства и реализации комбикормов связано с возрастанием спроса на эту продукции. Поскольку в Самаркандской области на сегодняшний день активно развивается птицеводство.

2.2. Анализ трудовых показателей труда работников АО «Самарканддонмахсулотлари»

Анализу хозяйственной деятельности принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, конечных производственных результатов. В процессе анализа показателей труда и заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулотлари» мы поставили себе цель выявить резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

В процессе анализа мы рассмотрели показатели, используемые для характеристики движения рабочей силы, рассчитали и проанализировали динамику этих показателей. Источниками информации для анализа явились штатное расписание, статистическая отчетность по труду ф. № 1-т «Отчет по труду», приложение к ф.№ 1-т «Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест», данные табельного учета и отдела кадров, данные счета 6710- расходы по оплате труда и другие.

Организовать труд на предприятии – это значит правильно распределить работы, установить рациональные пропорции между

отдельными видами труда разного качества и в соответствии с этим расставит исполнителей.

Эти задачи решаются путем выбора соответствующих форм разделения труда, предполагающего расчленение общего объема работ на отдельные составные части, каждая из которых должна выполняться отдельным работником или группой работников. В ходе проведенного исследования мы выявили, что ежегодно на АО «Самарканддонмахсулотлари» в январе месяце утверждается «Штатное расписание» сотрудников. В нём предусмотрены следующие показатели:

Схема 8.

**Показатели, характеризующие штатное расписание
АО «Самарканддонмахсулотлари»**



Соответственно штатному расписанию на АО «Самарканддонмахсулотлари» (см. приложение 7) в руководящий состав входят следующие работники: председатель правления, директор по производству, директор по финансам и торговле, четыре начальников отдела.

Председатель правления несет ответственность за руководство текущей деятельностью фирмы. У него есть заместитель, выполняющий часть функций по управлению текущей деятельностью фирмы. Председатель

правления несет ответственность за ведение кадровой деятельности, а также осуществляет операции по найму, отбору, подбору и аттестации персонала в организации. Главный бухгалтер отвечает за ведение бухгалтерских операций и бухгалтерскую отчетность фирмы. В обязанности заместителя директора входит ответственность за организацию сбыта услуг и их продвижение. Отдел маркетинга несет ответственность непосредственно за реализацию производимой продукции и поставки зерна. Права и обязанности руководства определяются, исходя из потребностей процесса производства и сбыта продукции, через имеющиеся возможности и ресурсы. Подразделения являются функциональными звеньями, каждое из которых использует свою специфическую технологию, но все вместе они имеют общую цель – удовлетворение потребностей производства.

В основе разделения труда в исследуемой организации лежат следующие основные признаки:

- отношение работника к производству основной продукции или назначение выполняемых им работ, степень технической однородности этих работ, однотипность работ по их сложности и ответственности; профессионально-квалификационные характеристики.

Под разделением труда понимается обособленность различных видов труда и закрепление их за участниками производственного процесса. Основным принципом разделения труда является сочетание специализации отдельных исполнителей с повышением их производственно-технического уровня. Выбор наиболее рациональных форм разделения труда должен безусловно опираться на всесторонний анализ специфики производства, характера выполняемых работ, требований к их качеству, степени загруженности исполнителей и т. п. Наиболее распространенными формами разделения труда в организации являются:

- функциональное разделение труда – распределение всего комплекса работ между различными категориями работников в зависимости от

характера и специфики выполняемых ими работ, в соответствии с той ролью, которую работник выполняет в коллективе;

- профессионально - квалификационное разделение труда, осуществляемое с учетом специализации работников и сложности выполняемых ими работ;

- предметное (технологическое) разделение труда между работниками, специализирующимися на выполнении относительно законченного объема работ или изготовления определенного изделия (деталей);

- пооперационное разделение труда, обусловленное расчленением процесса изготовления изделия (детали) на составные части (операции), выполняемые различными работниками.

В соответствии с вышеизложенным можно сделать вывод что, АО «Самарканддонмахсулотлари» имеет в своем штате специалистов, технических работников, специалистов по мукомольному производству, технологов, аппаратчиков, транспортёров, электриков, механиков, слесарей, жестянщиков, вальцетокарей, операторов, химик - инженеров, экспедиторов, агрономов, лаборантов, специалистов по анализу, уборщиков и др.

Состав работников АО «Самарканддонмахсулотлари» можно изучить по материалам схемы 7 (Приложение 8). По схеме 7 видно, что в составе аппарата управления работают 8 человек, специалистов – 12 человек, работников элеватора 12 человек, лаборантов и др. специалистов лаборатории 36 человек, работников мельницы 58 человек. На складе готовой продукции работают 28 человек. В цеху комбикормов- 26 человек. Электриков 18 человек. Техническое обслуживание производства осуществляют 7 человек. В хозяйственном отделе (15), автотранспортном (16), отделе инвестиций и капитального строительства(10), других отделах - всего 294 работника.

Показатели численности и состава работников АО «Самарканддонмахсулотлари» рассмотрим на основании данных, представленных в таблице 6. Для составления данной таблицы

использованы материалы данных статистической отчетности «Отчет предприятия» за 2016-2017 годы. Всего в 2017 году работало 553 человека. По сравнению с 2016 годом число работников увеличилось на 32 человека или на 31,3 %. Для анализа эффективности использования рабочей силы необходимо рассчитать показатели производительности труда.

Таблица 6

**Показатели численности работников и производительности их труда
АО «Самарканддонмахсулот» за 2016-2017 годы**

Наименование показателей	2016 год	2017 год	2017 г. в % к 2016 г.
Объем реализованной продукции, тыс. сум	54685395,0	64 447 687,0	117,9
Среднесписочная численность работников, человек	521	553	131,3
Производительность труда, тыс. сум.	104962,4	116541,9	111,0

Производительность труда – это показатель, определяющий эффективность труда в процессе производства. Иными словами, под производительностью труда понимается его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции. Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня. Мы рассчитали производительность

труда, как отношение объема реализованной продукции к среднесписочной численности работников. По материалам расчетов видно, что показатель производительности труда работников АО «Самарканддонмахсулотлари» в 2016 году составлял 104962,4 тыс. сум, а в 2017 году – 116541,9 тыс. сум в расчете на одного работника.

Исчисляя объем продукции и производительность труда в сумах, мы исходили из натуральных объемов продукции. При определении динамики производительности труда в данных единицах, мы использовали неизменные цены. Это необходимо, чтобы исключить влияние изменения цен на объем производства.

На изменение уровня производительности труда в стоимостном измерении в целом по АО «Самарканддонмахсулотлари», влияют две группы факторов: 1) все причины, вызвавшие отклонение фактических доходов предприятия от плановых (или от доходов за предыдущий год), и 2) все причины, вызвавшие отклонение отчетной среднесписочной численности персонала основной деятельности от плановой (или от отчетной численности за предыдущий год).

Попытка внедрить более субъективные определения трудового вклада работников в результат работы всего предприятия или его отдельных подразделений вызывают у аналитиков и сторонних пользователей результатов анализа множество вопросов. Еще большее противодействие система индивидуальных коэффициентов трудового участия встречает среди сотрудников предприятия, особенно в том случае, когда к индивидуальным коэффициентам участия привязана система материального стимулирования.

В качестве такого универсального обобщающего показателя используют денежный эквивалент трудового вклада работников: им является заработная плата. Разумеется, такой подход тоже не лишен недостатков, но он является самым объективным из всех возможных, поэтому достаточно широко используется в аналитических целях.

2.3. Анализ показателей оплаты труда работников

АО «Самарканддонмахсулотлари»

Анализ использования фонда оплаты труда целесообразно проводить в такой последовательности: исчисляются относительные и допустимые отклонения по фонду заработной платы; рассчитывается влияние на расход фонда заработной платы изменения численности персонала и средней заработной платы; изучаются и сопоставляются темпы роста производительности труда и средней заработной платы; определяется изменение заработной платы под влиянием роста производительности труда.

Фонд заработной платы работников управленческого аппарата, специалистов, работников охраны АО «Самарканддонмахсулотлари» представляет по "абсолютной сумме величину, уровень которой относительно слабо зависит от колебаний объема деятельности. Перевыполнение производственной программы без значительного изменения режима или условий производства не влияет ни на число работников этой группы, ни на их заработную плату. Эту часть фонда заработной платы называют условно-постоянной.

Фонд же заработной платы находится в прямой зависимости от объема производства, так как при сдельной системе оплаты труда их заработок определяется по выработке. Эту часть фонда заработной платы называют условно-переменной. Фонд заработной платы повременщиков, ремонтных рабочих, оплачиваемых по повременной системе оплаты труда, которым при перевыполнении производственной программы дополнительно к основной заработной плате начисляют премии из фонда заработной платы, занимает промежуточное положение, и в большинстве случаев его рассматривают как условно-постоянную часть фонда заработной платы.

Сумма фонда оплаты труда персонала той или иной группы является производной от среднесписочного числа персонала данной группы и его среднемесячной или годовой заработной платы. Таким образом, факторы

экономии или перерасхода фонда заработной платы по каждой категории работников надо искать в их численности и средней заработной плате, а фонда заработной платы рабочих — еще и в производительности труда.

При анализе заработной платы необходимо сопоставить динамику средней производительности труда с динамикой средней заработной платы. С этой целью рассчитывают темпы роста средней заработной платы и производительности труда и сопоставляют результаты этих расчетов. Расходы на оплату труда анализируют не только по предприятию в целом, но и по отдельным цехам. При этом выделяют подразделения, допустившие превышение нормируемой величины этих расходов, изучают причины, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению.

Так как объектом налогообложения является сумма превышения средств, направляемых на потребление (расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость услуг, различных выплат за счет прибыли, доходов по акциям и других средств, расходуемых на потребление). Показатели заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулот» за 2017 год в разрезе по месяцам представлены в таблице 7.

По данным таблицы 7 можно сделать вывод, что численность работников анализируемого объекта АО «Самарканддонмахсулотлари», так же как и их средняя заработная плата в течение года колебалась. Следует подчеркнуть, что производство комбикормов и некоторых других видов продукции носит сезонный характер. В этой связи ряд работников нанимают лишь по сезону. Например, работников 2-го разряда по учету зерна принимают на работу в сезон, который выпадает в основном на летнее время. Однако отдельные работники лаборатории нанимаются на работу в период декабрь- август месяцы, а работники по анализу с апреля по сентябрь месяцы (см. приложение 7. «Штатное расписание»).

Следовательно, в январе 2017 года в АО «Самарканддонмахсулотлари» работало 469 человек. Их среднемесячная заработная плата составила 815823,9 сум.

Таблица 7

**Показатели заработной платы работников АО
«Самаркандонмахсулот» за 2017 год в разрезе по месяцам**

(суммы в сумах)

Месяцы	Фонд заработной платы	Среднесписочная численность работников, чел.	Средняя заработная плата одного работника
Январь	382 621 429,0	469	815823,9
Февраль	357 471 321,0	478	747848,0
Март	410 074 228,0	498	823442,2
Апрель	391 584 780,0	495	791080,4
Май	438 342 475,0	523	838130,9
Июнь	514 717 894,0	670	768235,7
Июль	568 986 844,0	634	897455,6
Август	557 431 492,0	638	873717,1
Сентябрь	512 929 158,0	645	795239,0
Октябрь	512 255 156,0	584	877149,2
Ноябрь	401 448 691,0	509	788700,8
Декабрь	596 859 613,0	490	1218081,0
Итого за год	5 644 723 080,0	553	851006,0

В феврале месяце численность работников составила 478 человек, что на 9 человек больше январских показателей. Размер средней заработной платы составил 747848,0 сумов. В марте месяце численность работников увеличилась еще на 20 человек и составила 498 с размером среднемесячной заработной платы 823442,2 сумов. Наибольший размер средней заработной платы приходится на декабрь месяц, когда она составила 1218081,0 сумов. Однако наибольшая численность работников приходится на июнь месяц – 670 человек со среднемесячной заработной платой -768235,7 сумов.

В отличие от персонала, занятого производством услуг и продукции, фонд зарплаты работников, обслуживающих предприятие, не зависит от объема реализации услуг и продукции, поэтому в ходе анализа устанавливают его зависимость от изменения численности работников, должностных окладов, эффективного фонда рабочего времени. По результатам анализа вырабатывают меры для устранения причин, вызывающих нерациональное использование средств на оплату труда.

Далее рассмотрим темпы роста среднего размера заработной платы и среднесписочной численности работников и сопоставим их по материалам расчетов, представленных в таблице 8.

Таблица 8

Показатели темпов роста численности работников и их заработной платы по АО «Самарканддонмахсулот» по месяцам 2017 года

(в % к базовому периоду)

Месяцы	Темпы роста фонда оплаты труда	Темпы роста численности работников
Январь	100,0	100,0
Февраль	93,4	101,9
Март	107,2	106,2
Апрель	102,3	105,2
Май	114,6	111,5
Июнь	134,5	142,9
Июль	148,7	135,2
Август	145,7	136,0
Сентябрь	134,1	137,5
Октябрь	133,9	124,5
Ноябрь	104,9	108,5
Декабрь	156,0	104,5

По результатам расчетов темпов роста показателей, представленных в таблице 8, необходимо отметить, что базовым периодом выбран январь, как начало периода (100%). В течение 2017 года темпы роста, как показателей заработной платы, так и численности работников, не имеют какой либо тенденции. Например, размер заработной платы в феврале снизился по сравнению с предыдущим месяцем и составил по отношению к нему 93,4 %.

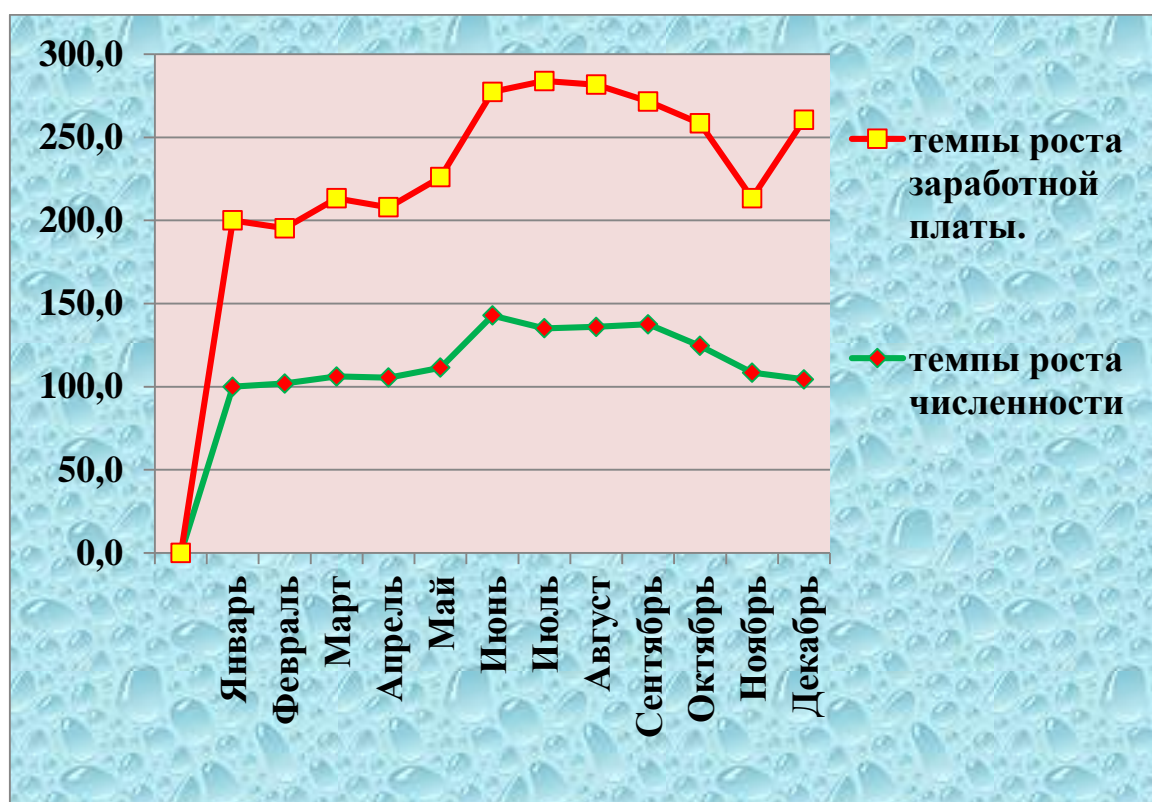
При этом, численность работников возросла на 1,9 процента. В марте месяце размер средней заработной платы возрос на 7,2 %, а численность работников на 6,2 %. В апреле средняя заработная плата по сравнению с предыдущим месяцем снижается на 4,9 %, а по отношению к началу года возрастает на 2,3 %. Численность работников в этот период времени возрастает на 5,2 %. Увеличение размеров оплаты труда начинается с мая месяца.

Рост объема фонда оплаты труда составил 14,6 %. Численность работников возросла на 11,5 %. В этот период начинается сезон сбора и переработки зерновых и соответственно увеличивается количество наёмных работников (142,9%) и их заработной платы (134,5 %). Эти показатели нарастают до сентября месяца. В октябре сезонность работы начинает спадать и соответственно сокращается численность работников (124,5 %), в ноябре -108,5 %. К концу анализируемого периода численность работников по отношению к базовому периоду составляла 104,5 %. Однако заработная плата за этот же период возросла на 56,0 %.

В результате анализа этих показателей мы сделали вывод, что большое значение имеет также анализ использования фонда рабочего времени сотрудниками. Все рабочее время можно подразделить на несколько категорий: отработанное оплаченное и неотработанное оплаченное

Для наглядности мы разработали график изменения темпов роста показателей заработной платы и численности работников в течение отчетного периода с учетом сезонности работы (график 1).

График 1. Динамика численности работников и их заработной платы по месяцам 2017 года, в %



Согласно законодательству Республики Узбекистан расходы предприятия на оплату труда сотрудников не ограничиваются выплатой заработной платы, оговоренной в контрактах, трудовых договорах и тарифных справочниках. Для предприятий всех форм собственности обязательными являются отчисления с фонда заработной платы сотрудников в фонды Единого социального платежа и пенсионный фонд. В настоящее время единый социальный платёж составляет 25 % фонда заработной платы (таблица 9).

По данным таблицы 9, мы видим, что в 2017 году сумма единого социального платежа составила 894 805 825,0 сумов, что соответствует расчетным данным. Дело в том, что каждая организация в начале года разрабатывает расчетные (ожидаемые) данные по доходам и расходам на предстоящий период.

Таблица 9

**Показатели расчета Единого социального платежа
АО «Самарканддонмахсулот» за 2017 год**

(суммы - в сумах)

Показатели	По расчету	Фактически	Отклонение
Сумма оплаты труда	5 644 723 080,0	5 644 723 080,0	0
База оплаты	5 644 723 080,0	5 644 723 080,0	0
Ставка оплаты	25%	25%	0
Сумма оплаты	1 411 180 770,0	1 411 180 770,0	0
Базовый размер единого социального платежа	894 805 825,0	894 805 825,0	0

В числе расходов организации рассчитывается и сумма фонда оплаты труда, которая зависит от количества планируемого числа работников, их средней и минимального размера заработной платы. На сегодняшний день размер минимальной заработной платы составляет 172 240 сум.

Показатели расчета отчислений в пенсионный фонд по АО «Самарканддонмахсулот» за 2017 год рассмотрим на основании расчетных материалов, представленных в таблице 10.

Таблица 10

**Показатели расчета отчислений в пенсионный фонд
по АО «Самарканддонмахсулот» за 2017 год**

(суммы - в сумах)

Показатели	По расчету	Фактически	Отклонение
Сумма оплаты труда	5 644 723 080,0	5 644 723 080,0	0
База обязательных отчислений	5 644 723 080,0	5 644 723 080,0	0
Ставка обязательных отчислений	7,5%	7,5%	0
Сумма обязательных отчислений	423 354 231,0	423 354 231,0	0
Сумма отчислений в пенсионный фонд	48 233 612,0	48 233 612,0	0

На сегодняшний день ставка обязательных отчислений в пенсионный фонд составляет 7,5 % от фонда оплаты труда. В результате расчета АО «Самарканддонмахсулотлари» произвело в 2017 году отчислений в пенсионный фонд на сумму 423354231 тыс. сум.

Кроме того, сотрудникам выплачиваются отпускные, дотации на питание, материальная помощь, оплачиваются командировочные расходы, надбавки за особые условия работы (вредность, сверхурочные работы и т.п.), премии по итогам квартала или года или по выполнении определенного заказа, оплачивается время простоя и изготовления брака не по вине работника, и т.д. Часть этих расходов являются затратами (т.е. предприятие может отнести их на себестоимость продукции), а часть выплачивается из чистой прибыли (см. таблица 11, приложение 9).

Различают две основные формы оплаты труда: повременную, при которой заработная плата сотрудника зависит от количества отработанного времени, и сдельную, при которой заработок зависит от количества произведенной продукции. По данным таблицы 11 видно, что работникам АО «Самарканддонмахсулотлари» в течение 2017 года проводились следующие виды оплаты труда: повременная оплата труда, сдельная оплата труда по сезону, за выход на работу в выходные дни, за выход на работу в ночную смену, доплата к заработной плате, отпускные, за вредность, премии, праздничные, по больничным листам, выдача материальной помощи, по увечью, оплата декретных отпусков, выдача пособий матерям с детьми до 2-х лет. Можно заметить, что если выдача заработной платы по повременной системе, осуществляется ежемесячно, то по наряду, или сдельная система оплаты труда связана с сезоном работы и выплаты производились в марте, мае- сентябре месяцах, а также в ноябре- декабре месяцах.

В таблице представлены немалые суммы, и в анализе их кроется возможность не только и даже не столько экономить на фонде оплаты труда, поскольку это чревато социальной напряженностью на предприятии.

Помимо заработной платы, выплачиваемой сотрудникам в денежной и натуральной форме (оклады, премии и вознаграждения регулярного характера, компенсационные выплаты за вредные условия труда, внеурочные работы и т.п.), расходы предприятия, связанные с оплатой труда, включают оплату неотработанного времени и единовременные выплаты, а также различные обязательные отчисления. Все эти расходы формируют показатель фонда оплаты труда. Рассмотрим структуру отдельных видов оплаты труда по материалам расчетов, представленных в таблице 12.

Таблица 12

**Структура расходов на оплату труда работников
АО " Самарканддонмахсулотлари " за 2017 год**

Виды оплаты труда	Сумма оплаты, сум.	В % к итогу
Повременно	3 605 074 814,0	63,0
По наряду	50 824 043,0	0,9
Выходные	83 942 705,0	1,5
За выслуги лет	192 367 056,0	3,4
Ночные	229 794 806,0	4,0
Доплата	102 126 604,0	1,8
За питание	587 032 960,0	10,3
Отпускные	237 152 016,0	4,1
Неиспользованный отпуск	77 889 408,0	1,4
За вредность	224 427 205,0	3,9
Премия	105 028 276,0	1,8
Праздничные	56 575 003,0	1,0
Больничные	46 979 477,0	0,8
Повременно предыдущие месяцы	34 425 242,0	0,6
Материальная помощь	26 008 618,0	0,5
Увечья	30 345 077,0	0,5
Декретные	10 957 346,0	0,2
Единовременные пособия	6 772 480,0	0,1
Пособия матерям по уходу за детьми до 2-лет	18 181 480,0	0,3
Итого	5 725 904 616,0	100,0

Расчеты, представленные в таблице 12 показывают, что наибольший удельный вес в общей сумме фонда оплаты труда занимает повременная

заработная плата (63,0%). Сумма сдельной заработной платы составила в 2017 году 0,9 %. Выплаты за работу в выходные дни занимают 1,5 %. За выслугу лет-3,4 %, за выход на работу в ночную смену-4,0%, различные доплаты- 1,8 %.

Руководство АО «Самарканддонмахсулотлари» организует питание на большинстве своих точках производства и реализации продукции. В связи с этим, расходы на питание в отчетном году составили 587 032,9 тыс. сум., что в % к итогу составило 10,3. За отпускные выплачено 237152,0 тыс. сум.(4,1 %). В связи с тем, что отдельные виды производства могут вредить здоровью, акционерное общество выплачивает суммы за вредность. В 2017 году по этой статье выплачено 224427,2 тыс. сум. (3,9 %).

В ходе исследования мы выяснили, что процесс производства и реализации муки и комбикормов на АО «Самарканддонмахсулотлари» является непрерывным. То есть работа осуществляется и в выходные и праздничные дни. Выплаты за выход на работу в праздничные дни составил в отчетном году 56575,0 тыс. сум. (1,0%).

Кроме того, на разных предприятиях могут применяться различные комбинации и разновидности оплаты труда. Как и для полных затрат, в полном объеме фонда оплаты труда для общества можно выделить её постоянную составляющую, которую можно отождествить с заработной платой сотрудников, работающих повременно, и переменную часть, зависящую от выработки рабочих-сдельщиков. Соотношение переменной и постоянной частей на предприятиях различных отраслей может сильно варьироваться, и их отношение всегда меньше единицы, поскольку на любом период года часть сотрудников (по крайней мере, административный и обслуживающий персонал) работает с повременными условиями оплаты труда.

Широкое распространение получили премиальные и прогрессивные разновидности двух основных форм оплаты труда. Так, сдельно-премиальная форма подразумевает, что к прямой сдельной оплате добавляется премия за

достижение определенного уровня выработки, сдельно-прогрессивная – что при выполнении нормированных заданий сверхнормативная продукция оплачивается по более высоким расценкам, а при повременно-премиальной системе к заработной плате за отработанное время добавляется премия за качество работы или достигнутые результаты.

В соответствии с положением об оплате труда на АО «Самарканддонмахсулотлари» выплачено премий на сумму 105028,3 тыс. сум., что в % к итогу составило 1,8.

Показатели дополнительных выплат к заработной плате рассмотрим по данным таблицы 13 (см. приложение 10). По данным таблицы 13 мы видим, что сумма надбавок к заработной плате за 2017 год составила 1559543,9 тыс. сумов. Эти выплаты производились ежемесячно 1- 2 раза (по датам выплат). Три раза в год произведены надбавки к пенсии. В мае месяце - 450,0 тыс. сум, в сентябре - 456,0 тыс. сум, в декабре - 522,0 тыс. сум. Материальная помощь была оказана нуждающимся работникам в размере 690,0 тыс. сум. два раза в год.

По служебным командировкам произведено выплат на сумму 9039,0 тыс. сум. оплата дивидендов работникам акционерного общества проводилась практически ежемесячно (исключительно марта, апреля, июля месяцев). Сумма выплат по дивидендам составила 22745,8 тыс. сум. По увечью было выплачено 8300,0 тыс. сумов. Итого за 2017 год произведено дополнительных выплат к заработной плате на сумму 1 601 746,7 тыс. сум.

При проведении комплексного анализа показателей труда и заработной платы следует установить, какая часть продукции производится работниками, труд которых оплачивается по повременным системам, и какая часть теми, кому начисляется оплата по сдельным системам. Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов АО «Самарканддонмахсулотлари» мы рассчитали следующие показатели: отношения объема продаж к расходам на оплату труда всех работников

управления (последний показатель можно использовать для оценки эффективности управления предприятием) за отчетный год и в динамике; рентабельности живого труда за отчетный год и в динамике (прибыль от реализации в процентах к расходам на оплату труда, прибыль в расчете на одного среднесписочного работника по кварталам и за год и т. п.). Этот показатель мы рассчитали, как отношение суммы прибыли к фонду оплаты труда. Результаты расчетов представлены в таблице 14.

Таблица 14

**Показатели эффективности использования заработной платы
ОА «Самарканддонмахсулотлари» за 2016-2017 годы**

Наименование показателей	2016 г.	2017 г.	2017 г. в % к 2016 г., отклонение +,-
Объем реализованной продукции, тыс. сум	54685395,0	64 447 687,0	117,9
Чистая прибыль, тыс. сум	276722,0	371 793,0	134,5
Фонд заработной платы, тыс. сум	4 382 621 ,4	5 644 723, 0	128,8
Рентабельность расходов по заработной плате, %	6,3	6,6	+ 0,3
Отношение объема продаж к расходам на оплату труда всех работников	12,5	11,4	-1,1

По данным таблицы 14 видно, что показатель рентабельности расходов по заработной плате за два последних года возрос с 6,3 % до 6,6 %. Прирост составил +0,3 %. Однако показатель, отражающий отношение объема продаж к расходам на оплату труда всех работников в 2017 году составил 11,4, тогда как в 2016 году он был равен 12,5. Отклонение составило -1,1. Для наглядности сделанных выводов, мы разработали цилиндрическую гистограмму 1.



Таким образом, проведенный анализ показателей труда и заработной платы работников АО «Самарканддонмухсулотлари» показал, что в использовании рабочей силы имеются определенные недоработки. Во-первых, с учетом того, что отдельные виды производства и реализации продукции носят сезонный характер работники, привлекаемые периодически, не имеют постоянного заработка. Это влияет на их социально-экономическое положение. Во-вторых, темпы роста численности работников опережают темпы роста реализации произведенной продукции. В этой связи, темпы роста производительности труда отстают от темпов роста численности работников. В-третьих, в выплате заработной платы нет определенной стабильности. Размеры среднемесячной заработной платы в течение колебались, но, практически не выросли. В декабре месяце выплаты по заработной плате увеличились не по причине роста заработной платы, а за счет дополнительных выплат по итогам года в виде доплат, премий, доплат к пенсии и т.п. В этой связи в следующей главе мы попытаемся разработать меры по повышению эффективности использования труда и его оплаты.

Глава 3. Совершенствование эффективности использования труда и заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулотлари»

3.1. Пути совершенствования системы оплаты труда работников

В Указе Президента Республики Узбекистан «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий»²⁰ предусмотрены меры по развитию социальной сферы. Они включают: реализацию комплекса мер по дальнейшему усилению социальной защиты и охраны здоровья граждан; повышение занятости и реальных доходов граждан.

Проведённый анализ показателей труда и их доходов на АО «Самарканддонмахсулотлари» показал, что в перспективе для работников требуется принципиально новая организация оплаты труда. И это не самоцель, а реальная необходимость замены устаревшей, недостаточно эффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и их коллективов, тормозит развитие экономики. Организация заработной платы, основанная на использовании ее традиционных элементов в виде тарифных ставок и окладов, разного вида премии, доплат и надбавок, слабо восприимчива к инновационным процессам, повышению качества продукции, экономии ресурсов.

Всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили стимулирующую роль и превратились, по сути, в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, как правило, не связанную с результатами труда. По данным таблицы 12, представленной во второй главе, видно, что в 2017 году сумма выплаченных доплат к заработной плате составила лишь 1,8 % в

²⁰ Указ Президента от 22.01.2018 г. «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий».

общей сумме денежных выплат. Логично, что такие доплаты вряд ли могут мотивировать работников к повышению качества труда.

Для того, чтобы организация оплаты труда работников АО «Самарканддонмахсулотлари» соответствовала современным условиям следует провести первоочередные преобразования. Прежде всего, надо окончательно отказаться от использования гарантированных тарифных ставок и должностных окладов. Именно они выступают главным ограничителем размеров заработной платы и заинтересованности персонала в развитии и реализации имеющихся способностей. Дело в том, что превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для работников. Поэтому тарифные ставки и должностные оклады работники традиционно связывают с тем предельным уровнем количества и качества труда, превышение которого материально не выгодно для них.

Такой механизм организации выплаты ставок и окладов, естественно, расслабляет, расхолаживает и, уж конечно, не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, думается, что с учетом сказанного, он не во всем соответствует экономическому закону распределения по труду в его классическом понимании и принципу социальной справедливости, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд.

Именно в этом видится одна из основных причин сознательного недоиспользования трудящимися своих физических и интеллектуальных способностей. Достаточно большое количество работников не уверены, что если они будут работать больше и лучше, то увеличится их заработок.

Мы считаем, что экономия средств на оплату труда достигается, прежде всего, в результате снижения трудоемкости производства услуг и продукции, внедрения бригадной формы организации и оплаты труда, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, норм обслуживания,

ликвидации штатных излишеств, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводительных выплат и ликвидации неоправданного увеличения заработной платы отдельных работников. Поэтому подсчет сумм возможной экономии фонда должен быть основан на результатах анализа резервов роста производительности труда.

По результатам анализа мы пришли к выводу, что руководству предприятия можно рекомендовать пересмотреть принципы формирования фонда оплаты труда и в дальнейшем более дифференцированно подходить к этому вопросу.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Понятие «мотивация» (от греч. *motif*, от лат. *moveo* - двигаю) представляет собой внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения определенных целей, наличия интереса к такой деятельности и способов ее инициирования, побуждения. Необходимо добиться, чтобы такое воздействие носило постоянный характер.

В настоящее время стимулирование ориентировано на краткосрочные экономические цели, на достижение определенного результата за установленный период. Такой подход не обеспечивает заинтересованности работников в постоянном повышении своей квалификации, в самосовершенствовании. В этом случае вряд ли возможно успешно использовать данную систему как важный резерв повышения эффективности производства.

В этой связи для исследуемой организации очень важно иметь четкое представление о направлениях усиления мотиваций, совершенствовании процесса стимулирования в деле достижения лучших конечных результатов

деятельности предприятия. Сегодня ведется поиск различных эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Это одно из основных направлений стабилизации экономического роста в стране.

Решающее значение в деле обеспечения стремления работников к повышению результативности своей деятельности имеет создание действенных мотивов. В своей деятельности руководители предприятия должны рассматривать мотивацию как силу, побуждающую к действию. Перед АО «Самарканддонмахсулотлари» стоит задача создать такую систему мотивов поведения работников, которая будет заставлять его (побуждать) поступать определенным образом. Очень важно мотивацию рассматривать как процесс формирования у работников мотивов к деятельности в интересах достижения целей предприятия.

Опрос работников исследуемой организации свидетельствуют, что истинные причин, побуждающие отдавать работе все силы, очень сложны и многогранны. Основными из них являются потребности, интересы, мотивы и стимулы.

В реальной жизни выделяют первичные потребности (в еде, воде, одежде, жилище и т. п.) и вторичные (вырабатываемые в ходе познания и обретения жизненного опыта). Через *вознаграждение* решаются вопросы удовлетворения потребностей. Однако люди по-разному оценивают свои потребности, и поэтому различаются их оценки вознаграждения. Очень важно создать условия, при которых человек ощущает значимость своего труда

Проведенные нами расчеты показали, что постоянная часть заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулотлари» составляет по повременной оплате 63,0 %, по сдельной -0,9 %. Итого - 63,9 %. (таблица 12), в то время как этот показатель должен быть не менее 70 %. Переменная же часть должна быть примерно 1/3 от ее общей величины в виде премий, различных поощрений, которые

выплачиваются как награда за повышение качества продукции, рост производительности труда, экономию сырья и материалов.

Кроме того, следует отметить, что размер выплачиваемой заработной платы работникам АО «Самарканддонмахсулотлари» является ниже среднего её уровня по Узбекистану. Если посмотреть материалы таблицы 7, то видно, что среднемесячная заработная плата колебалась в течение 2017 года от 747848,0 сумов в феврале месяце до 1218081,0 сумов в декабре месяце. И при этом, декабрьская заработная плата возросла не за счет роста окладов, а за счет дополнительных выплат.

Все эти положения свидетельствуют о необходимости создания в акционерном обществе действенного механизма мотивации роста эффективности труда. Основа этих преобразований - удовлетворения личных потребностей работников.

Улучшение мотиваций включает в себя целый комплекс мер, связанных с материальным стимулированием (совершенствованием оплаты труда, премирования и т. п.), совершенствованием организации труда (улучшение условий труда, улучшением качества рабочей силы (повышение квалификации и др.), Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд.

Должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности. Руководству АО «Самарканддонмахсулотлари» необходимо использовать следующую систему принципов организации оплаты труда, включающую:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства;

-принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;

-принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу. Далее рассмотрим пути роста производительности труда работников АО «Самарканддонмахсулотлари».

3.2. Пути повышения производительности труда, как важнейшего показателя эффективности процесса труда

В государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах в «Год диалога с народом и интересов человека» определено, что одним из приоритетных направлений совершенствования системы государственного и общественного строительства является дальнейшая модернизация и диверсификация промышленности путем перевода ее на качественно новый уровень, направленные на опережающее развитие высокотехнологичных обрабатывающих отраслей, прежде всего по производству готовой продукции с высокой добавленной стоимостью на базе глубокой переработки местных сырьевых ресурсов²¹.

АО «Самарканддонмахсулотлари» является именно таким промышленным предприятием, работающем, в основном, на местном сырье. Проведенное исследование основных показателей его деятельности позволило выявить, что данное производство, необходимо модернизировать,

²¹ Указ Президента от 22.01.2018 г. «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий».

внедрять инновации и на этой основе обеспечить рост производительности труда его работников. Как было отмечено выше, можно рассматривать влияние показателей по труду на показатели, характеризующие всю производственную деятельность предприятия.

Чтобы проследить взаимосвязь между показателями фондоотдачи, фондовооруженности и производительности труда, необходимо преобразовать формулу фондоотдачи таким образом:

$$\text{ФО} = \frac{\text{ОП}}{\text{ОФ}} = \frac{\text{ОП}}{\text{ЧР}} : \frac{\text{ОФ}}{\text{ЧР}} = \text{ПТ} : \text{ФВ}, \text{ где :}$$

- ФО – фондоотдача;
 ОП – объем производства;
 ОФ – средняя стоимость основных фондов;
 ЧР – численность работников;
 ПТ – производительность труда;
 ФВ – фондовооруженность труда.

Таблица 15

Показатели фондоотдачи, фондовооруженности и производительности труда по АО «Самарканддонмахсулотлари» за 2016-02017 годы

Показатели	2016г.	2017 г.	2017 г. в % к 2016 г.
Объем реализованной продукции, тыс. сум	54685395,0	64 447 687,0	117,9
Стоимость основных средств, тыс.сум.	6929576,0	7 008 856,0	101,1
Среднесписочная численность работников, человек	521	553	131,3
Фондоотдача, сум	7,9	9,2	116,5
Фондовооруженность, тыс. сум	13300,5	12674,2	95,3
Производительность труда, тыс. сум.	104962,4	116541,9	111,0

Таким образом, по результатам расчетов, представленных в таблице 15 видно, что фондоотдача прямо пропорциональна производительности труда и обратно пропорциональна его фондовооруженности. Поэтому для повышения фондоотдачи необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его фондовооруженности.

Сегодня быстро реализуются процессы либерализации и модернизации экономики, растет роль и значение трудовых ресурсов в социально-экономическом развитии страны. Эффективное использование трудовых ресурсов в стране создает основу для благосостояния населения и экономического роста. Люди, которые являются высшим богатством общества, обладают мощным потенциалом. Этот потенциал является очень мощным фактором в развитии нашего общества.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. По результатам проведенного исследования мы выявили, что для эффективного использования трудовых ресурсов АО «Самарканддонмахсулотлари» рекомендуется:

- ❖ укрепление правовой базы, совершенствование нормативно-правовых актов и их реализация на практике;
- ❖ совершенствование системы оплаты труда и достижение ее реальной стоимости;
- ❖ применять нетрадиционные формы занятости — например, работа на дому, семейный бизнес, обслуживание и животноводство, а также поощрение самостоятельной занятости;
- ❖ усилить участие частного сектора в трудоустройстве безработных и поддержать деятельность учреждений частного персонала в этом отношении;

В целях усиления связи производительности предприятия и заработной платы его персонала необходимо оценить трудовой вклад с

учетом индивидуальных различий работающих при помощи системы коэффициентов трудового участия.

Наименее субъективной такую систему можно считать в том случае, когда она строится на соотношении некоторых коэффициентов и определенных должностей или разрядов, соответствующих тарифной сетке или штатному расписанию предприятия.

Выявление в процессе анализа резервов повышения производительности труда (объема произведенных или реализованной продукции, величины затрат на единицу продукции и др.) и роста заработной платы в расчете на среднесписочного работника должно быть разделено на те, которые можно использовать в ходе хозяйственной деятельности, и те, что могут быть в перспективе. Повышение конкурентоспособности производимой продукции за счет углубления структурных преобразований, модернизации и диверсификации производства необходимо осуществить за счет сокращения энергоемкости и ресурсоемкости экономики, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда в отраслях экономики.

При изыскании резервов роста производительности труда руководству АО «Самарканддонмахсулотлари» требуется решить важные задачи. Большие резервы скрываются в организации труда. При ее совершенствовании рекомендуем рассмотреть следующие основные вопросы: организацию, оснащение и обслуживание рабочих мест и участков, а также способы выполнения трудовых процессов, приемов и методов работы.

Заключение

В результате проведенного комплексного анализа показателей труда и заработной платы можно сделать следующие выводы:

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

➤ Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения. Заработная плата - это денежное выражение стоимости товара. Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы (схема 1).

➤ Основными функциями заработной платы являются: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция (схема 3).

➤ Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование оплаты труда различных групп и категорий работников в зависимости от сложности труда, условий труда, характера и значения труда.

➤ Целью анализа трудовых показателей является определение основных направлений экономической работы по выявлению резервов экономии труда, заработной платы и возможностей дополнительного выпуска продукции, нового ассортимента изделий за счет роста производительности труда.

➤ Основными показателями, характеризующими состояние и эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии, являются численность работников на определенную дату, среднегодовая численность работников, структура работников предприятия, производительность труда работников, фонд оплаты труда, уровень расходов по оплате труда, средняя сумма оплаты труда на одного работника, соотношение темпов роста оплаты труда с темпом роста объема выпущенной продукции и с производительностью труда, (схема 4) .

➤ «Самарканддонмахсулотлари»- это акционерное общество, созданное 02.03. 1995 года. Оно производит и реализует продукцию в виде муки, комбикормов, семян. Кроме того, занимается производством хлеба и хлебобулочных изделий.

➤ Для управления отдельными направлениями хозяйственной деятельности общество создало отделы (схема 6): экономики, финансов и цен; маркетинга, торговли и экспорта продукции; по кадрам; технологии информационных коммуникаций. Производственная структура, включает цеха по производству муки, комбикормов, а также цеха по их обслуживанию. Ремонтный отдел, транспортный отдел и лаборатории. Предприятия по производству комбикормов размещены как в Самарканде, так и в 5-ти её районах.

➤ В 2016 году уставный капитал занимал 12,2 % в общем объеме собственного капитала, в 2017 году – 11,3 %. Доля добавленного капитала составила в отчетном году 2,5 % и возросла на 0,2 %. Удельный вес резервного капитала за последние два года не изменился и остался на уровне 50,4 %. Нераспределенная прибыль в структуре собственного капитала

занимает 35,4 %, что на 0,8 % выше предыдущего года. Размер целевых поступлений снизился в 2017 году по сравнению с 2016 годом на 0,1 % (таблица 1).

➤ Размер чистой выручки от реализации продукции за период с 2016 по 2017 годы возрос на 17,9 % и составила в отчетном году 64 447 687,0 тыс. сум. При этом себестоимость продукции составила в 2017 году 64 447 687,0 тыс. сум., что на 15,2 % выше значения этого показателя в 2016 году. Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ и услуг) в отчетном году возросла на 36,4 %, что является положительным результатом. Расходы периода увеличились всего на 16,3 %, в том числе административные расходы - на 14,0 %, прочие операционные расходы – на 25,9 % (таблица 3).

➤ В отчетном году значительно возросли доходы в виде процентов. Их сумма составила 3177,0 тыс. сум и возросла более, чем в три раза (320,0 %). Доходы от дивидендов в 2017 году не наблюдались. Негативным явлением с точки зрения финансов, явилось возрастание расходов по финансовой деятельности. Сумма этой статьи расходов составила в 2017 году 1738331,0 тыс. сум., что на 37,4 % выше 2016 года. Вся эта сумма направлена на выплату процентов. АО теряет большую сумму по оплате процентов за кредит (таблица 4).

➤ В 2017 году реализация муки и комбикормов составила 31 375 025, 6 тыс. сум, что на 14,6 % выше этого показателя в 2016 году. Реализация муки 3 класса и зерновых отходов возросла на 17,5 %, материалов – на 33,6 %, семян – 21,3 %, комбикормов – на 34,3 %. К реализации материалов относится продажа металлолома, зерновых отходов 10% и 30 %, ячменя, минеральных и витаминных добавок к муке и пшеницы. Сушка зерна, чистка и другие услуги возросли на 28,3 %. При этом, значительно сократились объемы реализации хлеба и хлебобулочных изделий. По цеху Самарканд объем реализации по отношению к 2016 году составил 73,9 %, а по цеху третьей базы -69,9 % (таблица 5).

➤ В составе аппарата управления работают 8 человек, специалистов – 12 человек, работников элеватора 12 человек, лаборантов и др. специалистов лаборатории 36 человек, работников мельницы 58 человек. На складе готовой продукции работают 28 человек. В цеху комбикормов- 26 человек. Электриков 18 человек. Техническое обслуживание производства осуществляют 7 человек. В хозяйственном отделе (15), автотранспортном (16), отделе инвестиций и капитального строительства(10), других отделах - всего 294 работника.

➤ Всего в 2017 году работало 553 человека. По сравнению с 2016 годом число работников увеличилось на 32 человека или на 31,3 %. Показатель производительности труда работников АО «Самарканддонмахсулотлари» в 2016 году составлял 104962,4 тыс. сум, а в 2017 году – 116541,9 тыс. сум в расчете на одного работника (таблица 6).

➤ В январе 2017 года в АО работало 469 человек. Их среднемесячная заработная плата составила 815823,9 сум. В феврале месяце численность работников составила 478 человек, что на 9 человек больше январских показателей. Размер средней заработной платы составил 747848,0 сумов. В марте месяце численность работников увеличилась еще на 20 человек и составила 498 с размером среднемесячной заработной платы 823442,2 сумов. Наибольший размер средней заработной платы приходится на декабрь месяц, когда она составила 1218081,0 сумов. Однако наибольшая численность работников приходится на июнь месяц – 670 человек со среднемесячной заработной платой -768235,7 сумов (таблица 7).

➤ В течение 2017 года темпы роста, как показателей заработной платы, так и численности работников, не имеют какой либо тенденции. Например, размер заработной платы в феврале снизился по сравнению с предыдущим месяцем и составил по отношению к нему 93,4 %. При этом, численность работников возросла на 1,9 процента. В марте месяце размер средней заработной платы возрос на 7,2 %, а численность работников на 6,2 %. В апреле средняя заработная плата по сравнению с предыдущим месяцем

снижается на 4,9 %, а по отношению к началу года возрастает на 2,3 %. Численность работников в этот период времени возрастает на 5,2 %. Увеличение размеров оплаты труда начинается с мая месяца.

➤ Рост объема фонда оплаты труда составил 14,6 %. Численность работников возросла на 11,5 %. В этот период начинается сезон сбора и переработки зерновых и соответственно увеличивается количество наёмных работников (142,9%) и их заработной платы (134,5 %). Эти показатели нарастают до сентября месяца. В октябре сезонность работы начинает спадать и соответственно сокращается численность работников (124,5 %), в ноябре -108,5 %. К концу анализируемого периода численность работников по отношению к базовому периоду составляла 104,5 %. Однако заработная плата за этот же период возросла на 56,0 % (таблица 8).

➤ В настоящее время единый социальный платёж составляет 25 % от фонда заработной платы (таблица 9). В 2017 году сумма единого социального платежа составила 894 805 825,0 сумов, что соответствует расчетным данным. Дело в том, что каждая организация в начале года разрабатывает расчетные (ожидаемые) данные по доходам и расходам на предстоящий период.

➤ На сегодняшний день ставка обязательных отчислений в пенсионный фонд составляет 7,5 % от фонда оплаты труда. В 2017 году АО «Самарканддонмахсулотлари» произвело отчислений в пенсионный фонд на сумму 423354231 тыс. сум. (таблица 10).

➤ В течение 2017 года проводились следующие виды оплаты труда: повременная оплата труда, сдельная оплата труда по сезону, за выход на работу в выходные дни, за выход на работу в ночную смену, доплата к заработной плате, отпускные, за вредность, премии, праздничные, по больничным листам, выдача материальной помощи, по увечью, оплата декретных отпусков, выдача пособий матерям с детьми до 2-х лет. Можно заметить, что если выдача заработной платы по повременной системе, осуществляется ежемесячно, то по наряду, или сдельная система оплаты

труда связана с сезоном работы и выплаты производились в марте, мае-сентябре месяцах, а также в ноябре- декабре месяцах (таблица 11).

➤ Наибольший удельный вес в общей сумме фонда оплаты труда занимает повременная заработная плата (63,0%). Сумма сдельной заработной платы составила в 2017 году 0,9 %. Выплаты за работу в выходные дни занимают 1,5 %. За выслугу лет-3,4 %, за выход на работу в ночную смену-4,0%, различные доплаты- 1,8 % (таблица 11).

➤ Руководство АО «Самарканддонмахсулотлари» организует питание на большинстве своих точках производства и реализации продукции. В связи с этим, расходы на питание в отчетном году составили 587 032,9 тыс. сум., что в % к итогу составило 10,3. За отпускные выплачено 237152,0 тыс. сум.(4,1 %). В связи с тем, что отдельные виды производства могут вредить здоровью, акционерное общество выплачивает суммы за вредность. В 2017 году по этой статье выплачено 224427,2 тыс. сум. (3,9 %).

➤ Сумма надбавок к заработной плате за 2017 год составила 1559543,9 тыс. сумов. Эти выплаты производились ежемесячно 1- 2 раза (по датам выплат). Три раза в год произведены надбавки к пенсии. В мае месяце- 450,0 тыс. сум, в сентябре - 456,0 тыс. сум, в декабре - 522,0 тыс. сум. Материальная помощь была оказана нуждающимся работникам в размере 690,0 тыс. сум. два раза в год (таблица 13).

➤ По служебным командировкам произведено выплат на сумму 9039,0 тыс. сум. оплата дивидендов работникам акционерного общества проводилась практически ежемесячно (исключительно марта, апреля, июля месяцев). Сумма выплат по дивидендам составила 22745,8 тыс. сум. По увечью было выплачено 8300,0 тыс. сумов. Итого за 2017 год произведено дополнительных выплат к заработной плате на сумму 1 601 746,7 тыс. сум.

➤ Показатель рентабельности расходов по заработной плате за два последних года возрос с 6,3 % до 6,6 %. Прирост составил +0,3 %. Однако показатель, отражающий отношение объема продаж к расходам на оплату

труда всех работников в 2017 году составил 11,4, тогда как в 2016 году он был равен 12,5. Отклонение составило -1,1 (таблица 14, гистограмма 1).

Таким образом, проведенный анализ показателей труда и заработной платы работников АО «Самарканддонмахсулотлари» показал, что в использовании рабочей силы имеются слабые стороны. Темпы роста численности работников опережают темпы роста реализации произведенной продукции, темпы роста производительности труда отстают от темпов роста численности работников, в выплате заработной платы нет определенной стабильности.

При использовании системы оплаты труда рекомендуем основываться на следующих принципах:

- ❖ принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов; принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства; принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы; принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Для эффективного использования трудовых ресурсов АО «Самарканддонмахсулотлари» рекомендуется:

- ❖ укрепление правовой базы, совершенствование нормативно-правовых актов и их реализация на практике;
- ❖ внедрить инновационные методы производственной деятельности;
- ❖ разработать глубоко продуманную программу технологического развития всех направлений производственной деятельности акционерного общества;
- ❖ широкое внедрение в деятельность по труду современных информационно-компьютерных технологий;
- ❖ применять нетрадиционные формы занятости — например, работа на дому, семейный бизнес, обслуживание и животноводство, а также поощрение самостоятельной занятости.

Использование эти рекомендаций на практике позволит повысить эффективность труда и заработной платы на АО «Самарканддонмахсулотлари».

Л и т е р а т у р а :

1. Законы и Указы Республики Узбекистан за период с 1992 по 2018 годы.
2. Трудовой Кодекс (с изменениями и дополнениями). Т.: «Адолат», 2018 г..
3. Мирзиёев Ш.М. Доклад Президента Республики Узбекистан на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2017 год.
4. Мирзиёев Ш.М. Доклад Президента Республики Узбекистан на расширенном заседании Кабинета Министров «Основные мероприятия, проведенные в 2017 году, а также наиболее приоритетные направления социально-экономического развития Республики Узбекистан в 2018 году».
5. Мирзиёев Ш.М. Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису, 23.12.2017
6. Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» г. Ташкент, 7 февраля 2017, № УП-4947
7. Указ Президента Республики Узбекистан от 22.01.2018 г. «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий». 23.01.2018 г./ Народное слово, 23.01.2018 г.
8. Абдукаримов Б.А. Ички совдо иктисодиети. 2 қисм. Дарслик. Узб. Рес. Олий ва урта махсус таълими вазирлиги. и-Т: Иктисодиет-Молия 2010г.
9. Абдукаримов Б.А., Жабриев А.Н., ва бошқ. Корхона иктисодиёти Дарслик. С.Ю., Разумова Т.О. Тошкент- ФАН, 2005 й..
10. Абдукаримов И.Т. Методические указания по повышению эффективности работы предприятия. Самарканд, СамИСИ. 2004 г.
11. Абдурахмонов Қ. Х. Мехнат иктисодиети. (назария ва амалиёт). Дарслик. Тошкент - «Мехнат»- 2004.
12. Абдурахмонов Қ. Бозоров Н. ва бошқалар. Мехнат иктисодиети ва социологияси. Дарслик «Укитувчи», 2005.
13. Волгин И. А. Рынок труда и доходы населения. М.: 2015г.
14. Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций - М.: ИНФРА - М., 2011 г.
15. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - е изд., доп.-М.: Норма, 2013. С.275
16. Кейнс Д.Ж. Общая теория занятости, процента и денег. М.: 1999г. Кэмбел Р. Макконнелл, Стэнли Л. Брю. Экономикс. Том 2. М.: 2003.-156с.
17. Ковалев В. В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия.-М.: Проспект, 2011.-421с
18. Мухаммедов М.М., Асланова Д.Х., Исхакова С.А. и др. Занятость, доходы и уровень жизни населения (Социологический аспект). Брошюра.

Самарканд-2012г

19. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах. М.: ИНФРА-М, 2011. 199 с.
20. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление - 2015. - №12. - с. 21-25.
21. Прыкин Б. В. Экономический анализ предприятия.- М.:ЮНИТИ-ДАНА,2010.
22. Раицкий К. А. Экономика предприятия. Информационно - внедренческий центр. Маркетинг.2010.- с.575.
23. Раицкий К.А. Экономика предприятия. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005 г.
24. Рошин С. Ю, РазумоваТ.О.Экономика труда. М.: ИНФРА-М,Учебное пособие, 2010.-564 с.
25. Социальное развитие и уровень жизни населения в Узбекистане в 2017г. Статистический сборник. Ташкент: 2018 г.
26. Стратегия повышения благосостояния населения Узбекистана. <http://wis.uz/ru/index>
27. Торговое дело: экономика, маркетинг, организация. Учебник под редакцией Л. А.Брагиной , Т. П. Данько. М.,Инфра,2010 г..
28. Экономика предприятия: Учебник для вузов/Л.Я.Аврашков, В.В.Адамчук, О.В.Антонова и до.; Под ред. Проф. В.Я Горфинкеля, проф. В.А Швандеара.-3-е изд., перераб. и доп.- М.Банки и биржи, ЮНИТИ,2016г.,с. 453
29. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред.д.э.н. проф. А.Я. Кибанова.- М.: ИНФРА-М, 2013.-584 с.

Интернет сайты:

1. <http://ru.wikipedia.org/wiki/econ>
2. www.stat.uz. Доимийахоли сони 2013.
3. С Л О В А Р И О Н Л А Й Н . slovoonline.ru© 2010-2013
4. <http://www.Ushakov.slovaronline.com/>
5. <http://www.hi-edu.ru/e-books>
6. www.Zarnews.uz . Газеты «Зарафшон» и «Самаркандский вестник»
7. www.samstat.uz. Самаркандское областное управление статистики
8. <http://www.ratingrbc.ru/article.shtml>
9. [http:// wis.uz/ru/index](http://wis.uz/ru/index)
10. https://www.norma.uz/novoe_v_zakonodatelstve/utverjdjena_gosprogramma_na_2018_god

