

Понятие товарооборота. Оптовый товарооборот. Анализ динамики товарооборота  
Товарооборот - это объем проданных и купленных товаров в денежном выражении за определенный период времени, а также движение товаров в сфере обращения, связанное с их обменом на деньги и переходом от производства к потреблению.  
Оптовый товарооборот - это продажа товаров одной организацией другой организации для последующей перепродажи или потребления. Обязательный признак операции, относимой к оптовой торговле, - наличие счета-фактуры.  
Товарооборот имеет качественные и количественные характеристики. Качественная связана со структурой товарооборота, т.е. ассортиментным составом, количественная - с объемом реализации в денежном исчислении.

Следует различать понятия «величина» и «состав» товарооборота: величина - это совокупность сумм торговой выручки, сданной в кассу или банк, объема мелкооптовых продаж (по безналичному расчету), расходов, произведенных за счет кассовой выручки (по документам), состав товарооборота складывается из различных видов продаж.

К показателям, характеризующим товарооборот торгового предприятия, относят: объем товарооборота в стоимостном выражении в текущих и сопоставимых ценах, ассортиментную структуру по отдельным товарным группам (в рублях и процентах), однодневный товарооборот, товарооборот в расчете на одного работника, в том числе на работника прилавка (торговой группы), время обращения товаров в днях и скорость товарооборота (число оборотов).

Анализ товарооборота позволяет оценивать соответствие имеющихся товаров спросу населения для принятия мер по оптимизации структуры товарооборота, увеличению объема продаж, ускорению оборачиваемости товаров, ритмичности и равномерности продаж.

Анализ показателей товарооборота позволяет установить основные качественные и количественные показатели работы торговой организации в текущем периоде. От глубины и полноты анализа, правильности сделанных выводов по результатам анализа зависит экономическая обоснованность расчетов на предстоящий период. По результатам анализа можно судить, в какой степени выполнен прогноз продаж и удовлетворен покупательский спрос, чем были вызваны изменения в товарообороте за отчетный период, оценить степень соответствия фактических результатов деятельности предприятия намеченной стратегии.

Данные бухгалтерской, статистической и оперативной отчетности являются основными источниками информации для анализа товарооборота. Его начинают с определения объема товарооборота в денежном выражении или в натуральных показателях за определенный период (декада, месяц, квартал, полугодие, год). Полученные отчетные данные сравнивают с прогнозируемыми показателями за эти периоды. Анализируя товарооборот, выявляют закономерности в его развитии. С этой целью рассчитывается динамика товарооборота в текущих и сопоставимых ценах. Динамика роста товарооборота в текущих ценах рассчитывается по формуле (1):

ДТО = Фактический товарооборот отчетного года в текущих ценах\* 100

/Фактический товарооборот прошлого года (1)

Если в анализируемом периоде изменились цены, то фактические данные по продаже товаров необходимо выразить в ценах, в которых прогнозировался товарооборот. Для этого рассчитывают индекс цен. В условиях заметного влияния инфляционных процессов на экономическую жизнь страны, обусловивших высокие темпы роста цен и обесценивания денег, использование индекса цен приобретает особое значение.

Индекс цен показывает изменение совокупной стоимости определенного количества товаров за анализируемый период. Индекс цен рассчитывается по формуле (2):

$$\text{Ицен} = \text{Цотч} / \text{Цбаз}, (2)$$

где Цотч - цена в отчетном периоде, Цбаз - цена в базовом периоде (в прошлом году), принимаемая за 100%.

Фактический товарооборот отчетного года в сопоставимых ценах рассчитывают по формуле (3):

$$\text{ТОфакт в сопост.ценах} = (\text{фактический товарооборот в текущих ценах} / \text{индекс цен}) * 100\% (3)$$

При анализе ритмичности продаж определяют коэффициент ритмичности товарооборота по формуле (4):

$$\text{Критм} = \text{Квартальный план продаж} / \text{Годовой план продаж} (4)$$

При расчетах коэффициента ритмичности объем продаж можно учитывать в абсолютных суммах в денежном выражении или в удельном весе продаж отдельные периоды в общем объеме продаж. Равномерными продажи считаются в том случае, если коэффициент равен единице.

Прогнозы товарооборота играют важную роль для ритмичного удовлетворения покупательского спроса, стабильного денежного обращения, обеспечения развития товарооборота и связанных с ним других показателей торговой деятельности предприятия. После определения годового товарооборота с разбивкой по кварталам приступают к прогнозированию его по отдельным товарным группам и товарам с учетом сезонности спроса населения и сложившегося уровня продажи товаров.

Анализ ритмичности позволяет оценить равномерность выполнения прогноза товарооборота внутри кварталов, своевременно выявить причины наметившегося несоответствия фактических данных прогнозируемым и принять соответствующие меры.

В конкретизации анализа общего объема товарооборота изучают ассортимент и структуру товарооборота. Успех деятельности торговой организации в значительной степени зависит от обоснованного формирования ассортимента товаров, соответствующего требованиям покупателей.

Формы и системы оплаты труда. Бестарифная и контрактная системы оплаты труда

Использование формы оплаты труда зависит от условий производства. Всегда применяется та форма, которая соответствует организационно-техническим условиям производства и способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

Сдельная форма оплаты труда. При ней размер заработка начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки.

Применение сдельной оплаты труда возможно только при соблюдении следующих условий: имеются количественные показатели выработки, правильно отражающие затраты труда и возможность применить их с достаточной точностью; созданы реальные возможности увеличить выпуск продукции (объем выполненных работ) по сравнению с установленными нормами; существует необходимость увеличивать объем производства или выполняемых работ на данном рабочем месте; выяснена эффективность затрат на организацию нормирования труда и проведен точный учет изготовленной продукции или выполненного объема работ; обеспечен рост выработки вследствие сдельной оплаты труда, исключая ухудшение качества продукции, нарушения технологии производства и правил техники безопасности. Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) подразделяется на системы: прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную. В зависимости от того, как определяется заработок рабочего - по индивидуальным или групповым показателям работы, - каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

При прямой сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

Прямая сдельная система оплаты труда слабо материально заинтересовывает сотрудника в достижении высоких общих показателей работы бригады, участка, цеха, а также в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей. Поэтому чаще применяется в сочетании с премированием за выполнение и перевыполнение как общих, так и конкретных количественных и качественных показателей.

При косвенной сдельной системе оплаты труда размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система оплаты труда, как правило, применяется для оплаты вспомогательных рабочих, наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и других работников, занятых обслуживанием основных технологических процессов.

Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков, либо умножением косвенной сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих. Расценка определяется как частное от

деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки.

При сдельно-премиальной системе заработной платы рабочий сотрудник сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими условиями премирования. Премирование рабочих может осуществляться как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения на основе следующих показателей: при повышении производительности труда и увеличении объема производства, в частности при выполнении и перевыполнении производственных заданий и личных планов, технически обоснованных норм выработки, снижении нормируемой трудоемкости; при повышении качества продукции и улучшении качественных показателей работы (например, увеличение производства продукции высшего качества, повышение сортности продукции, бездефектное изготовление продукции и т.д. - условия премирования); при экономии сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей.

Система премирования и размер премии определяются задачами улучшения деятельности предприятия, значением и ролью данного производственного участка, характером норм, объемом и сложностью плановых заданий. Премирование производится, как правило, по результатам работы за месяц, квартал, год.

Эффективное применение сдельно-премиальной системы оплаты труда зависит прежде всего от правильного выбора показателей и условий премирования, которые должны зависеть непосредственно от результатов труда данного работника. Важное значение имеет также точный учет выполнения установленных показателей.

При сдельно-прогрессивной системе заработной платы труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм - по повышенным расценкам.

Предел выполнения норм выработки, сверх которого работа оплачивается по повышенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм.

Размер увеличения сдельных расценок в зависимости от степени перевыполнения исходной базы показателей определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии - на основе норм и расценок на аналогичные работы.

К основным условиям эффективного применения этой системы оплаты труда следует отнести установление обоснованных норм выработки (времени) и расценок на заданный объем работы, введение эффективной системы премирования и контроля за качеством выполнения работ (чтобы сокращение сроков выполнения аккордного задания не сказывалось отрицательно на качестве его выполнения).

За последние годы во многих отраслях промышленности широкое распространение

получили коллективные системы оплаты труда. Они усиливают материальную заинтересованность в результатах работы бригады, участков, цехов и предприятия в целом. Применение различных систем коллективной заработной платы, особенно коллективной сдельной оплаты труда, эффективно в условиях развитой кооперации, когда индивидуальный труд отдельного рабочего не может быть рационально использован, и поэтому заработок необходимо поставить в зависимость от количества продукции (работ), произведенной всей бригадой, участком, сменой. Бестарифная система оплаты труда. При бестарифной системе оплаты труда заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю (коэффициент) работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия, или отдельного подразделения. Можно рассчитать размер заработной платы по следующей формуле (1):

(1)

где - заработная плата - го работника, руб.; - коэффициент -го работника; - сумма коэффициентов по всем работникам; ФОТ - объем средств, выделенных на оплату труда.

При определении конкретной величины для каждой группы работников разрабатываются свои критерии. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов: квалификационного уровня работника; коэффициента трудового участия (КТУ); фактически отработанного времени.

Одной из проблем в современных условиях является поиск механизма материальной заинтересованности работников, способного обеспечить взаимосвязь их заработной платы с фактическим трудовым вкладом. В соответствии с трудовым законодательством РФ предприятия имеют право устанавливать размеры средств на оплату труда, а так же механизм их распределения между работниками.

В основе бестарифной системы лежит долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в зависимости от квалификации должности, специальности работников. Размеры нормативов утверждаются совместно всем коллективом.

Установленный фонд оплаты распределяется между ее членами с использованием «шкалы социальной справедливости» (коэффициентов трудовой стоимости), которая отражает средние соотношения в сложившихся уровнях оплаты между основными категориями работников. Шкала корректировки оплаты труда предусматривает коэффициент увеличения заработной платы руководителей и специалистов по отношению к минимальной ставке оплаты. При распределении фонда оплаты между членами коллектива учитывается индивидуальный вклад каждого работника в общие результаты с применением единых критериев оценки труда. Общий диапазон установленных коэффициентов распределения бригадного заработка - от 1,0 (рабочий) до 4,5 (руководитель предприятия). Достоинства бестарифной системы оплаты труда состоят в простоте, доступности для понимания механизма начисления заработка каждому работнику, что повышает значимость

стимулирующей функции заработной платы. Встречаются разновидности системы, где в качестве конечного результата выступает не фонд заработной платы, а другие показатели.

Контрактная система найма. Данная система получила широкое распространение в мире для регламентации оплаты труда руководителей, работников науки, а в ряде случаев и рабочих. В соответствии с действующим законодательством, заключать контракты можно в трех случаях: когда сама работа носит срочный характер (должна быть выполнена в определенный срок); когда об этом просит сам работник; когда по закону невозможно заключить постоянный договор.

Контракт - вид трудового договора, устанавливающий индивидуальные условия трудовой деятельности на определенный срок. В нем можно предусмотреть права работника на информационное, техническое и прочее обеспечение служебных обязанностей, на повышение квалификации и образовательного уровня в рабочее время за счет работодателя, на оплату простоя не по вине работника и т.д.

Работодатель имеет право контролировать выполнение обязательств работника. В контракте регламентируются условия оплаты труда, сложность и значимость трудовых функций, практические результаты деятельности, соглашения сторон. Существующие ставки (оклады) являются предварительными для переговоров, а оплата труда по контракту может существенно отличаться от них. Возможно деление оплаты труда на должностной оклад и переменную долю, в зависимости от результатов деятельности. Вопрос об их соотношении стороны решают в индивидуальном порядке, исходя из характера и содержания работы. При этом учитывается стоимость рабочей силы на данном рынке труда в аналогичных условиях.

Список литературы

товарооборот наём труд оплата

1. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. - М.: Книжный мир, 2003. - 895 с.
2. Видяпина В.И. Бакалавр экономики. Хрестоматия. Т.2
3. Дубровин И.А. Организация и планирование производства на предприятиях. - М.: Колос. 2008. 282 с.
4. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010. 686 с.
5. Семенихин В.В. Порядок исчисления средней заработной платы и численности. - М.: ГроссМедиа, 2011. 300 с.
6. Тейлор Ф.У. Менеджмент: перевод с английского Кочерина Е.А. - М.: Контроллинг, 2003. - 137 с.
7. Чечина О.С., Мюллер Е.В., Гагаринская Г.П. Экономика и социология труда: Учеб. пособ. - Самара: Самар. ГТУ, 2010. 275 с.

\* Маркетинговый бренд // 2dip - студенческий справочник. URL:

[https://2dip.su/теория/маркетинг\\_на\\_предприятии/бренд\\_и\\_торговая\\_марка/маркетинговый\\_бренд/](https://2dip.su/теория/маркетинг_на_предприятии/бренд_и_торговая_марка/маркетинговый_бренд/)