МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРИАТ)

на тему:

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Направление:
38.03.01 ЭКОНОМИКА
Профиль:
Экономика и управление
на предприятиях (организациях)
Квалификация:
БАКАЛАВР
Кафедра:
ЭКОНОМИКИ И
МЕНЕДЖМЕНТА

*Студент:*_____(*подпись*)
Матвеева Милана Эдуартовна
Группа: Эз-20у

*Руководитель:*_____(*подпись*)

*Нормоконтролёр:*_____(*подпись*)

_____*(подпись)*

Допустить к защите:

Зав. кафедрой:

Мочалова Людмила Анатольевна, доктор экономических наук, доцент

Екатеринбург

2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 5
1.1. Понятие «трудовой ресурс» в организации 5
1.2. Основные методы и способы развития трудового ресурса предприятия 13
1.3 Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия 20
2. ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ КОФФ» 28
2.1. Анализ деятельности ООО «Производственное предприятие КОФФ» 28
2.2. Оценка трудовых ресурсов ООО «Производственное предприятие КОФФ» 34
3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ 46
3.1. Рекомендации по проведению мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов 46
3.2. Экономическая эффективность предложенных мероприятий 48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 53
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ 56
Приложение 1 58
Приложение 2 59

ВВЕДЕНИЕ

В современной экономике для обеспечения динамического роста, закрепления на рынке или повышения эффективности любой организации, необходимо увеличение эффективности использования трудовых ресурсов. Одним из главных факторов является составление подходящего кадрового состава и проведение мероприятий по совершенствованию системы управления трудовыми ресурсами предприятия.

Проблема исследования: на сегодняшний день состоит в том, что трудовые ресурсы являются самым главным и важным фактором любого производственного процесса. Трудовые ресурсы повышают качество продукции, реализацией которой занимается компания, и ни одно предприятие не сможет эффективно работать без трудовых ресурсов.

Цель: изучить использование трудовых ресурсов предприятия на примере ООО «Производственное предприятие КОФФ» и разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Цель определила ряд задач:

1. Изучить проблемы формирования и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, выделить основные аспекты развития трудовых ресурсов, способы и методы развития.
2. Дать организационно-экономическую характеристику ООО «Производственное предприятие «КОФФ».
3. Разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Производственное предприятие «КОФФ».
4. Проанализировать социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Объект исследования: трудовые ресурсы предприятия.

Предмет исследования: оценка эффективности трудовых ресурсов ООО «Производственное предприятие КОФФ».

Теоретической и методологической основой данной работы должны стать учебные пособия и специальная литература известных российских и зарубежных авторов по обозначенной теме исследования, бухгалтерская (финансовая), статистическая и кадровая отчетность.

Методы исследования – общенаучные методы исследований – анализ, синтез, обобщение, прогнозирование, метод сравнения, а также специальные методы - портфельный анализ, сравнительный анализ, и пр.

Теоретическая значимость: теоретические аспекты по повышению эффективности трудовых ресурсов предприятия, возможно, использовать в совершенствовании организации в современных экономических условиях.

Практическая значимость: результаты анализа и разработанные мероприятия возможно использовать на практике в ООО «Производственное предприятие КОФФ» при совершенствовании использования трудовых ресурсов и впоследствии повышения экономического уровня организации.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, 25 источника литературы и 2 приложения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Понятие «трудовой ресурс» в организации

С развитием рыночных отношений в производственной системе предприятия трудовые ресурсы выступают наиболее важным элементом обеспечения производства продукции, ее сбыта и реализации других функций деятельности предприятия, главной из которых является функция управления предприятием.

Следовательно, эффективное функционирование предприятия невозможно без выбора целей формирования и использования трудовых ресурсов в соответствии с потребностями производственной системы предприятия и решения задачи оптимального распределения ресурсов. Поскольку задач может быть много, они требуют своего совместного эффективного решения. В связи с этим, представляется целесообразным рассмотрение прежде всего самого понятия «трудовые ресурсы предприятия» с позиций существенных признаков этой экономической категории.

Переход экономики России на рыночные отношения вызвал необходимость переосмысления и уточнения основных категорий теории трудовых отношений, таких как: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, рабочая сила, среди которых ведущее место принадлежит категории «трудовые ресурсы».

Характерно, что некоторые экономисты считали, что с переходом на рыночные отношения категория «трудовые ресурсы» может утратить свое прежнее значение, но, как показывают исследования, интерес видных ученых-экономистов к использованию этой категории в практической деятельности возрастает. Она используется не только применительно к части населения страны, обладающей определенным комплексом способностей, но и как ресурса (фактора) производства продукции на предприятии.

Необходимо отметить, что в экономической литературе понятие «трудовые ресурсы» очень часто отождествляется с трудовым или кадровым потенциалом, что, на наш взгляд, не вполне верно.

Некоторые авторы, такие как Шлендер П.Э., Кокин Ю.П., считают, что «трудовые ресурсы» представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «трудовой потенциал» и «совокупная рабочая сила». Они отмечают, что «трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими или интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги» [4, с. 8].

В развитие определений, высказанных Шлендер П.Э. и Кокиной Ю.П., Кулагина Г.Д. отмечает, что при определении «носителей трудового потенциала - трудовые ресурсы или экономическое население, является дискуссионным» [1, с. 120].

По-иному трактует это понятие Соловьев А.П. - «трудовые ресурсы — это совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирование, распределение, использование)» [19, с. 14].

Широкий спектр предлагаемых определений понятия «трудовые ресурсы» свидетельствует о сложности и многогранности проблем взаимоотношений человека и производства, возникающих при создании материальных благ как субъекта труда и требуют неоднозначных подходов и неоднозначных решений, поскольку экономическая категория «трудовые ресурсы» в данной системе понятий занимает одно из ведущих мест.

В зависимости от целей применения данная категория служит и количественным и качественным параметром, как и другие категории, она употребляется в широком и узком смысле этого понятия. Вызвано это тем, что как объект экономических исследований трудовые ресурсы действительно представляют собой достаточно многомерную и многоуровневую категорию,

поскольку категория «трудовые ресурсы» включает два важнейших элемента: труд и ресурсы. Эти элементы связаны друг с другом экономической логикой и как некая системная связь категория «трудовые ресурсы» приобретает новые функции, нежели каждый из элементов в отдельности.

Ключевым элементом в этой системной связи выступает труд, а труд есть прежде всего процесс, отмечал К. Маркс, который в свою очередь «есть целесообразная деятельность ... вечное естественное условие обмена веществ между человеком и природой.», «будучи независимым от какой-либо определенной общественной формы, труд составляет исключительное достояние человека, являясь выражением общественно-полезной деятельности людей. Он требует затрат физической, умственной и нервной энергии, где человек — это прежде всего «производственный фактор» [11, с. 251].

Видимо исходя из этих высказываний К. Маркса некоторые экономисты стали отождествлять труд с ресурсом, необходимым для функционирования экономики.

Однако отождествлять труд или трудовые ресурсы с экономическим ресурсом нельзя. Так, поскольку они отражают все умственные и физические способности человека, которые используются в процессе производства товаров и услуг, в силу этого с методологической точки зрения категория труд недостаточна для объяснения сущности трудовых ресурсов, ибо труд всего лишь процесс, то есть деятельность человека, занятого на производстве материальных благ, тогда как ресурс является элементом, который может использован в любое время в процессе производства товаров. Следовательно, ресурс как составная часть трудовых ресурсов является органическим продолжением и логическим завершением элемента труда.

О значимости роли и содержания категории «трудовые ресурсы» и других экономических категорий свидетельствует то, что, включившись в научную дискуссию по уточнению термина «трудовые ресурсы» С.Г. Струмилин предложил определять трудовые ресурсы как «основной фонд,

питающий собой всякое народное хозяйство — это живая рабочая сила данной страны или народа. Всякое сокращение или расширение этого фонда оказывает громадное влияние на общий тип хозяйственного развития» [20, с. 471].

Выделяют три социально-экономических этапа, повлиявших на ход научных дискуссий:

1. Первый - этап наращивания экономического потенциала (экстенсивный), где было явное преимущество валовых показателей.

2. Второй - этап перехода на путь более эффективного, интенсивного развития экономики, когда требовалось усилить внимание к качественным характеристикам труда.

3. Третий - современный этап реформирования экономики, период перехода к рыночной конкуренции, поставивший новые задачи и давший новый импульс научной мысли и практики.

В постсоветском периоде, характерном для первого этапа, когда определяющими были валовые показатели, категория «трудовые ресурсы» в полной мере отвечала этим условиям.

Классификация трудовых ресурсов по экономической активности. По этому признаку население делится на 2 большие группы.

1. Экономически активное.

Это люди, задействованные в производстве товаров и услуг в течение какого-то времени, даже незначительного. Причём сюда будут относиться как сотрудники на предприятиях, работающие по договору, так и предприниматели. По сути, это рабочая сила, которая, в свою очередь, может подразделяться на:

— людей, занятых в экономике — лица, выполняющие работу по найму за вознаграждение или самостоятельно приносящую им доход. Интересно, что если они работают на семейном предприятии и не имеют оклада, они относятся к этой группе, а если нигде не работают (и зарегистрированы безработными), но выполняют общественные работы, то нет.

— безработных. Сюда относятся те, кто достиг трудоспособного возраста (16 лет), но не имеет работы, приносящей доход, либо ищут работу в определённый период.

Надо сказать, что, если пенсионеры, инвалиды и лица младше 16 лет также ищут работу, их будут относить к категории безработных.

2. Экономически неактивное.

В эту группу входят люди, которые по состоянию здоровья, по возрасту либо по другим причинам не работают и не ищут работу. Они не включаются в состав рабочей силы и чаще всего имеют какой-то источник дохода (пенсию, стипендию и пр.).

Классификация по количественному и качественному критериям. По этим признакам ведут статистику трудовых ресурсов, выделяя:

— по количеству — списочную численность (сколько сотрудников числится на предприятии по документам на указанную дату), явочную (сколько из них вышли на свои рабочие места в указанное время), среднесписочную (за указанный период), например, среднегодовую численность трудовых ресурсов (работников).

— по качеству. В этом случае идёт подразделение сотрудников на группы по уровню их квалификации, по возрасту, стажу и т. д.

Классификация по сфере деятельности. По этому признаку трудовые ресурсы делятся на:

— промышленно-производственный персонал. Сюда относятся все сотрудники, занятые в производстве или обслуживающие его. Например: рабочие, сотрудники заводских лабораторий и конструкторских бюро, управленцы на производстве, охрана, а также те, кто поддерживают чистоту в цехах.

— непромышленный. Это работники, которые не занимаются производством, а обслуживают тех, кто там задействован. Например:

работники ЖКХ, столовых на предприятиях, культурно-оздоровительных заведений и т. д.

В настоящее время можно утверждать, что научные подходы по дальнейшему уточнению содержания категорий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила», а также их места, роли и их взаимозависимости не менее актуальны и важны чем было ранее, поскольку наука целенаправленно ставила и ставит задачи осуществления всесторонней научной экспертизы пригодности в теории и практике обеих категорий. Выделяют три различных подхода к определению понятия «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и некоторые другие категории.

Первый подход, сторонниками которого были Котляр А. и Сонин М.Я. — это отождествление понятия трудовые ресурсы и рабочая сила. Так, Котляр А. отмечал, что «совокупность рабочей силы есть не что иное как трудоспособное население или трудовые ресурсы» [23, с. 50].

В свою очередь Сонин М.Д. писал, что «рабочая сила в узком смысле - способность человека к труду, а в широком - трудоспособное население или трудовые ресурсы, которые выступают в роли конкретного выражения человеческого фактора общественного воспроизводства» [14, с. 20].

Сторонником второго подхода был Косяков П.О., Он утверждал, что «трудовые ресурсы - более широкое понятие, чем рабочая сила, так как включают и ту часть трудоспособных, которые не участвуют в труде» [12 с. 15].

При этом в литературе преобладало суждение о том, что термин рабочая сила в условиях социализма должен быть заменен на термин трудовые ресурсы.

Сторонниками третьего подхода трудовые ресурсы рассматривались как единство понятий рабочая сила и трудоспособное население. Так, Литвяков П.П. ссылаясь на определение К. Марксом рабочей силы как способности к труду, делает вывод о том, что «это позволяет правильно подойти к пониманию трудовых ресурсов как органического единства рабочей силы и

совокупности ее владельцев, выступающих носителями рабочей силы [9, с. 95].

Анализируя вышеперечисленные подходы, можно сделать вывод о том, что самым предпочтительным оказался подход, в котором не разделялась позиция как отождествления, так и замещения понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Преобладающим было мнение, что рабочая сила как экономическая категория имеет определенное качественное содержание, это всего лишь способность создавать материальные блага и услуги, ее невозможно измерить, поскольку она лишена количественных и демографических рамок.

Так, Касимовский Е.В. и Литвяков П.П. считают, что «трудовые ресурсы -есть численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически и только через данную категорию можно дать всесторонний анализ работников».

Касимовский Е.В. этот термин связывал с уровнем развития производительных сил, в результате, трудовые ресурсы он стал определять «как часть трудоспособного населения, как занятого, так и находящегося в резерве, количественные и демографические рамки которого зависят от общественной формы производства и уровня развития производительных сил» [5, с. 60].

Из российских экономистов можно отметить Генкина Б.М., который считает, что понятие «человеческие ресурсы» должно исходить из представления о конкретном множестве работающих на предприятии людей, являющихся объектом управления, В этом смысле понятие «человеческие ресурсы» тождественно понятию «рабочая сила». Различие состоит в том, что понятие «рабочая сила» выражает «способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве» [2, с. 248].

Шаталова Н.И. трактует понятие «трудовой потенциал работника», как «мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в

процессе всей социализации, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность» [25, с. 235].

Суть определения Шаталовой Н.И., состоит в том, что трудовой потенциал интересует экономиста «с точки зрения различий создаваемой им стоимости, интенсивности и оплаты труда различного качества. Цель всего этого - рационализация рабочих мест и оценка трудовых затрат. Социологический же подход заключается в «определении типов поведения работника и системы взаимодействий, детерминированных социальными стереотипами».

Из приведенных определений можно сделать вывод, что «трудовой потенциал» как экономическая категория не в полной мере отражает характеристику трудовых ресурсов предприятия, поскольку лишь создаваемая работниками стоимость и другие характеристики трудовых ресурсов приобретают важное значение при оценке потенциала трудовых ресурсов предприятия.

Исходя из вышеперечисленных определений, следует, что категория трудовые ресурсы предприятия как экономическая категория отражает всю систему экономических, социальных и межличностных отношений, которые имеют место на предприятии в условиях рынка. Содержание понятия трудовые ресурсы предприятия выражается количественными и качественными характеристиками.

Количественными показателями определяется уровень развития и использования трудовых ресурсов, а качественными характеристиками - уровень профессионального образования и соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования.

1.2. Основные методы и способы развития трудового ресурса предприятия

Эффективное управление кадрами является первостепенным приоритетом для любой организации, так как кадры считаются ее основным ресурсом. Успех организации напрямую зависит от эффективности управления персоналом, которое включает систему методов и принципов управления людьми.

Критерием успеха в этой области является способность организации эффективно управлять своими кадрами, развивать их потенциал и привлекать новых талантов. Кроме того, эффективное управление персоналом имеет значительное влияние на различные аспекты общества, начиная от экономики и заканчивая влиянием на жизни людей. Управление кадрами играет важную роль в обеспечении выживания организации и улучшении ее конкурентоспособности на рынке.

Необходимость поиска более эффективных подходов к управлению персоналом порождает различные методы и принципы, среди которых системный подход является одним из наиболее важных.

Теория системного подхода к управлению персоналом рассматривается в работах таких авторов, как В. Г. Афанасьев, М. А. Меньшикова, Н. Н. Сивальнева и других. В исследованиях В. Г. Афанасьева система рассматривается как сложное взаимодействие и взаимозависимость элементов, которые находятся в определенной иерархии по отношению друг к другу. Данные элементы действуют совместно, направлены на достижение общей цели и являются важным аспектом успешного управления кадрами.

В своей теории системного управления, В.Г. Афанасьев подчеркивал важность человеческого фактора как основного элемента любой социальной системы, будь то семья или государство. Он считал, что управление человеком является ключевой составляющей любой технологической, организационной и социально-политической системы. Видение В.Г. Афанасьева связывает

управление системой неразрывно с управлением человеческими ресурсами [18 с. 345].

Т.К. Незоренко исследует системный подход к управлению кадрами, считая кадровую политику основой этого подхода. Главным акцентом является значимость системы управления кадрами, включая систему принципов работы с персоналом и другие методы работы с ними. Системный подход к управлению кадрами привлекает анализ кадрового потенциала, рассматривающий его как совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов. Он включает также набор управленческих функций и методов, связанных с работой с персоналом, кадровая структура и структура управления всей организации. Вместе с тем, подразумевается, что работа с подбором, обучением и развитием персонала является лишь одним из элементов этой системы [13 с. 92].

Подход, основанный на системной мысли, используется для управления кадрами, учитывая взаимодействие между всеми элементами системы. Эта взаимосвязь проявляется при проектировании стратегических целей, выборе наиболее эффективных способов их достижения, создании соответствующих инструментов управления, таких как комплексное планирование, организационные структуры и контроль работы с персоналом.

Система управления персоналом состоит из следующих элементов: кадровая политика, кадровое планирование, процесс набора и подбора персонала, адаптация новых сотрудников, мотивация и стимулирование, обучение и развитие персонала, управление карьерой и ведение кадрового делопроизводства. Взаимосвязи и взаимообусловленность между компонентами являются непременными частями системы.

Изменение любого из этих элементов может повлиять на все систему управления персоналом в целом.

Основная концепция системного подхода к управлению персоналом заключается в следующем:

— создание системы целей работы с персоналом с определением

приоритетов;

— последовательное и систематическое выполнение всех аспектов работы с персоналом, от планирования до стимулирования, на основе единой стратегии;

— систематическое применение методов и принципов управления персоналом для эффективного управления;

— непрерывный мониторинг эффективности работы посредством количественных показателей, оценки целей и результатов их достижения, используемых средств и методов.

Обучение персонала является одним из основных элементов развития сотрудников. Это систематический, целенаправленный процесс приобретения знаний, навыков, умений и коммуникативных навыков, осуществляемых под руководством квалифицированных специалистов, преподавателей и руководителей [8, с. 208].

Профессиональное обучение в современных организациях — это сложный и многоступенчатый процесс, который включает несколько этапов. Планирование обучения, как перспективного, так и текущего, основывается на стратегии развития организации и потребностях в обучении.

Одним из главных принципов является непрерывность процесса обучения на протяжении всей профессиональной деятельности сотрудников в организации. Реализация процесса обучения начинается с определения потребностей в обучении, которые могут возникать на разных уровнях.

На первом уровне определяется потребность организации в целом в обучении. Эта потребность анализируется специалистами по кадрам или отделом обучения, учитывая общие производственные цели и кадровую политику предприятия, а также с участием линейных менеджеров.

На втором уровне определяется потребность в обучении для определенного отдела или группы сотрудников. Менеджер данного отдела в сотрудничестве со специалистом по обучению могут более точно определить эту потребность. Для этого важно провести дополнительный анализ, изучив

текущую ситуацию в отделе и оценить требования к квалификации сотрудников.

Третий уровень определяет потребность в обучении на конкретном этапе работы и связан с выполнением определенных функций и задач. Главный принцип на этом уровне - составить список конкретных функций и действий, которые выполняются сотрудниками при выполнении задач. Потребность в обучении определяется на основании заявок линейных руководителей и самими сотрудниками, например, через использование опросов или тестирования [6, с. 455].

В обучении выделяют три типа:

1. Профессиональная подготовка кадров – это получение знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения определенных задач и квалифицированной работы. Подготовка считается завершенной при получении квалификации, дающей право работать в соответствующей области.

2. Повышение квалификации кадров означает обучение сотрудников для улучшения их квалификации, расширения знаний и навыков, а также совершенствования навыков коммуникации в соответствии с новыми требованиями к профессии или для продвижения на более высокую должность.

3. Профессиональная переподготовка кадров, также известна как переквалификация, является обучением сотрудников по освоению новых знаний, умений и навыков, а также совершенствованию навыков коммуникации в случае смены профессии или изменения требований к работе. После этого слушатели получают диплом государственного образца, дающий право работать в новой сфере деятельности.

Система обучения на предприятии включает в себя несколько видов обучения для персонала.

Первый вид - обучение при приеме на работу, который предполагает ознакомление с особенностями работы и оформляется в виде программы

адаптации новых сотрудников. Ежегодное обучение для руководителей и специалистов позволяет ознакомиться с новыми технологиями, эффективными методами управления и анализа, современными инновациями и другими сферами.

Повышение квалификации является ключевым моментом в обучении персонала предприятия и является основным способом обеспечения соответствия квалификации современному уровню развития науки, техники и экономики. Такие знания устаревают в половине случаев через каждые пять лет, поэтому сотрудникам необходимо заниматься самообразованием и повышать свой уровень квалификации.

Существуют два главных вида обучения: на практике, в рабочей среде, и в учебных заведениях - школах профессионального мастерства, центрах обучения и т.п. [10, с. 72].

Обучение на рабочем месте происходит в процессе реальной деятельности сотрудника и состоит из нескольких видов. Самый распространенный метод — это инструктаж или наставничество, когда опытный коллега или руководитель обучает сотрудника необходимым навыкам и знаниям.

На низших уровнях это может быть обучение операции с оборудованием под наблюдением начальника, а на высшем уровне - обучение эффективному управлению. В конечном итоге, каждый сотрудник проходит определенный уровень обучения на рабочем месте.

Различают несколько методов такого обучения.

1. Производственный инструктаж или наставничество представляет собой процесс, включающий определение всех этапов необходимых для выполнения конкретной работы в правильной последовательности. В процессе инструктажа также раскрываются все «ключевые моменты», связанные с каждым этапом работы (если они имеются). Эти этапы описывают, что необходимо сделать, тогда, как ключевые моменты объясняют, как и почему это должно быть сделано.

2. Лекции — это эффективный и быстрый способ передачи знаний большой группе обучающихся, имеющий ряд преимуществ. Он отличается от использования письменных материалов (книг или пособий) тем, что не требует больших затрат и позволяет организовать дискуссию.

3. Аудиовизуальные средства могут быть более затратными, чем обычные лекции, но они обладают рядом преимуществ. Они особенно полезны, когда необходимо иллюстрировать последовательность действий во времени или процессы, которые невозможно показать во время лекций. Кроме того, их использование целесообразно при обучении большого количества людей в рамках организации, когда перемещение стажеров с места на место слишком затратно.

4. Программируемое обучение выполняет три функции, независимо от того, используется ли при обучении учебник или компьютер:

— постановка вопросов, фактов или проблем ученику;

— предоставление возможности ответа респонденту;

— обеспечение обратной связи в отношении точности ответов.

5. Тренажеры или метод моделирования — это способ обучения, при котором студенты получают практический опыт работы на действующем или симулированном оборудовании, используемом в их работе, которое располагается за пределами их рабочего места. Этот метод незаменим тогда, когда обучение на рабочем месте слишком дорого и опасно, или замедляет производственный цикл. Тренажер может представлять собой оснащенное всеобъемлющим рабочим местом помещение, но чаще всего используется симулируемое оборудование.

6. Инструктаж или наставничество — это метод обучения, отличающийся тем, что обучение проходит на рабочем месте в рабочее время, с непрерывной поддержкой более опытным и квалифицированным сотрудником для новых сотрудников.

Данный метод направлен на минимизацию периода адаптации новых сотрудников в отделе и/или периода овладения новыми технологиями на

рабочем месте и позволяет решить следующие задачи:

— повышение качества подготовки и квалификации персонала;

— развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе;

— предоставление новым сотрудникам возможности быстрее достичь рабочих показателей, необходимых компании;

— экономия времени руководителей подразделений на обучение новых работников;

— предоставление наставникам возможности карьерного роста, поощрение их за хорошую работу, признание их заслуг перед компанией;

— снижение текучести кадров;

— подготовка документов «План вхождения в должность» и «Лист оценки и развития компетенций».

Данный метод обучения имеет следующие преимущества: наставник и новый сотрудник выполняют рабочие обязанности; выполнение плана работы (личного, подразделения, компании); приобретение рабочих навыков.

В настоящее время компании используют другой метод обучения персонала, который называется «сторителлинг».

Этот метод обучения заключается в использовании мифов и историй из жизни организации для обучения молодых сотрудников правилам работы в компании. «Сторителлинг» начинает работать уже на этапе подбора персонала на вакантные должности [21 с. 224].

Интервьюер на основе подходящих кандидатов рассказывает о компании, подготавливая их к традициям, философии и корпоративной культуре.

Кроме того, сотрудники могут самостоятельно учиться, читая специальную литературу и получая инструктаж, тем самым заменяя теоретическое образование. Они могут осмысливать прочитанное и анализировать свою работу и действия окружающих коллег, выполняя постоянно усложняющиеся задания.

Использование данных методов обучения позволит персоналу поддерживать свои знания в актуальном состоянии, развивать профессионализм и открывать новые навыки и способности.

Омоложение кадров организации является крайне важным, так как сочетание молодых умов и новых технологий позволяет делать значительный прогресс в развитии всего предприятия [24, с. 176].

Часто возникает ситуация, когда требуется временно привлечь специалистов или нанять персонал на более гибких условиях, чтобы сделать трудовые ресурсы компании более мобильными. Лизинг персонала может быть новой формой привлечения персонала, которая позволяет решать указанные проблемы.

В настоящее время мы сталкиваемся с новыми, нетрадиционными методами подбора персонала. Один из таких методов - лизинг персонала, - который становится все более популярным в мировой практике управления человеческими ресурсами.

1.3 Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Для динамичного развития рыночной экономики необходима конкурентная борьба между производителями, где лидерами становятся организации, наиболее эффективно расходующие все доступные ресурсы, включая трудовые.

Эффективное использование трудовых ресурсов — это ключевой фактор в производственном процессе, который непосредственно влияет на конечные результаты бизнеса. Состояние трудовых ресурсов имеет особое значение в этом контексте [7, с. 153].

Анализ кадрового потенциала и эффективности его использования включает в себя исследование следующих показателей:

— структура численности персонала;

— профессиональный состав;

— уровень квалификации персонала;

— образовательный уровень;

— возрастной состав персонала;

— текучесть кадров;

— полнота использование рабочего времени;

— эффективность использования персонала [15, с. 188].

Анализ численности персонала осуществляется в разрезе определенных категорий: рабочие, руководители, специалисты, служащие. Различные виды деятельности могут влиять на распределение работников по категориям, возможны варианты, где преобладают рабочие (производственные компании), специалисты (предприятия, занимающиеся коммерческой деятельностью и сферой услуг) или служащие (государственная сфера).

Анализ профессионального состава раскрывает, какие профессии являются основными на данном предприятии, а также в какой отрасли экономики работает данное предприятие.

Оценка качественных характеристик персонала предприятия непосредственно связана с уровнем профессионализма и квалифицированности его сотрудников, необходимых для достижения целей организации. Чем выше квалификация сотрудников, тем более успешными будут результаты предприятия. Высококвалифицированные рабочие могут значительно повысить качество продукции, эффективность работ и услуг, что, в свою очередь, усиливает конкурентоспособность и привлекательность предприятия для потребителя [22, с. 12].

Уровень квалификации работников находится под влиянием многих факторов, таких как возраст, опыт работы, уровень образования и т. д. Именно поэтому в процессе анализа производится изучение изменений в составе рабочей силы по возрасту, стажу работы, образованию и другим параметрам.

Движение кадров происходит не только за счет обучения и повышения квалификации, но и в результате их ухода, штатирования и увольнения, поэтому этому вопросу уделяется внимание при анализе.

Для обеспечения бесперебойного процесса производства и выполнения плановых заданий необходимо определить обоснованную потребность в кадрах, учитывая специфику производства и трудовых функций на рабочем месте. Расчет численности персонала должен основываться на балансе фактического использования рабочего времени, потребности в работниках по профессиям и уровню квалификации, а также учете дополнительной численности.

В кадровой политике предприятия также должна быть учтена необходимость прогнозирования спроса на рабочую силу, исходя из основных целей организации на предстоящий плановый период и условий выпуска продукции и ее сбыта.

Состав коллектива предприятия меняется вследствие приема новых работников и ухода старых по разным причинам. Для планирования численности рабочей силы важно проанализировать движение и текучесть кадров [17, с. 96].

Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров.

Понятие движения рабочих мест описывает изменение количество рабочих мест в организации за счет создания или ликвидации последних. В контексте статистики занятости, количество рабочих мест выражается в численности фактически занятых работников и количестве вакантных рабочих мест.

Число дополнительно введенных рабочих мест определяется количеством работников, которые были приняты или которые могут быть приняты на новые рабочие места, созданные в период отчетности благодаря расширению, реорганизации производства, увеличению количества рабочих смен и другим причинам [16, с. 15].

Оборот кадров — это показатель, учитывающий количество принятых на работу и покинувших предприятие работников по отношению к среднесписочной численности за определенный период времени.

Интенсивность оборота кадров характеризуется следующими коэффициентами.

Коэффициент оборота по приему показывает, сколько новых сотрудников приняли в организацию. Косвенно характеризует траты компании на обучение и адаптацию персонала. Рассчитывается по формуле 1.1.

$$Кпр = \frac{Чпр}{Чср}, \quad (1.1)$$

где Кпр – коэффициент оборота по приему;

Чпр – количество принятого на работу персонала;

Чср – среднесписочная численность работников.

Коэффициент оборота по выбытию показывает какая часть. работников из числа, состоящих в списках на начало периода, выбыла в. отчетном периоде. Рассчитывается по формуле 1.2.

$$Кв = \frac{Чув}{Чср}, \quad (1.2)$$

где Кв – коэффициент оборота по выбытию;

Чув – количество уволившихся на работников.

Коэффициент текучести является показателем, который вычисляется путем деления числа излишнего оборота на среднесписочную численность персонала за определенный период. Естественная текучесть (в пределах 3-5% в год) содействует своевременному обновлению состава коллектива и не требует специальных мер со стороны руководства и кадровой службы.

С другой стороны, излишняя текучесть, приводящая к значительным потерям, экономическим и организационным проблемам, трудностям в кадровой и технологической сферах, а также проблемам на психологическом уровне. Рассчитывается по формуле 1.3.

$$Ктк = \frac{Чув+Чув.наруш.дисц}{Чср}, \quad (1.3)$$

где Ктк – коэффициент текучести кадров;

Чув.наруш.дисц – количество уволенные за нарушение дисциплины.

Коэффициент восполнения кадров отражает способность организации восполнять утрату работников, покинувших ее по разным причинам, новыми принятыми сотрудниками. Он рассчитывается путем деления числа новых работников, принятых за период, на число работников, покинувших предприятие по различным основаниям за тот же период.

Коэффициент постоянства кадров представляет собой показатель, определяющий отношение числа работников, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего отчетного года, к среднесписочной численности работников за этот год.

Производительность труда — это показатель, характеризующий результативность труда. Исходя из экономического смысла, можно сказать, что производительность труда — это количество продукции, произведенное за определенный период, в расчете на одного работника. То есть производительность труда измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным работником за определенное время (день, месяц, год).

Производительность труда включает в себя много аспектов. Сейчас это становится актуальным в связи с тем, что сфера услуг занимает значительное место на рынке труда. Можно определить по формуле 1.4.

$$П = \frac{Q}{Чср}, \quad (1.4)$$

где П – производительность труда;

Q – объем выпущенной продукции (в стоимостном, натуральном или денежном выражении);

Основным обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. С её помощью можно определить, в каком объеме была сделана работа.

Измеряться выработка может по−разному, в зависимости от сферы деятельности. Так или иначе, любую работу можно с чем−то сравнить и как−то измерить. Ее величина зависит не только от выработки рабочих, количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня, но и от удельного веса последних в общей численности персонала.

Среднегодовая выработка на одного рабочего определяется по формуле 1.5.

$$\text{Вср} = \text{У} \times \text{Д} \times \text{П} \times \text{Вч}, \quad (1.5)$$

где Вср - среднегодовая выработка на одного работающего;

У − отношение числа рабочих к общему числу работающих;

Д − количество дней, отработанных одним рабочим за год;

П − средняя продолжительность рабочего дня, часов;

Вч − среднечасовая выработка продукции на одного рабочего.

Величина ее зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса в общей численности промышленно−производственного персонала (ППП), а также от количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня.

Для расчета среднедневной выработки рабочего необходимо среднегодовую выработку разделить на количество отработанных дней (формула 1.6).

$$\text{Вдн} = \frac{Q}{\text{Д}}, \quad (1.6)$$

где Вср – годовая выработка;

Д – количество отработанных дней.

Чтобы определить среднечасовую выработку рабочего надо среднедневную выработку разделить на длительность рабочего дня. Для определения среднечасовой выработки применяется формула. 1.+.

$$\text{Вч} = \frac{Q}{\text{П}}, \quad (1.7)$$

где П – длительность рабочего дня.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли [3, с. 48].

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (формула 1.8). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (формула 1.9).

$$Iзп = \frac{ЗП1}{ЗП0}, \quad (1.8)$$

где Iзп – индекс среднего заработка;

ЗП1 – средняя заработная плата за отчетный период;

ЗП0 – средняя заработная плата за базисный период.

$$Iпт = \frac{ПТ1}{ПТ0}, \quad (1.9)$$

где Iпт – индекс производительности труда;

ПТ1 – производительность труда за отчетный период;

ПТ0 – производительность труда за базисный период.

Для расчета коэффициента опережения используется формула 1.11.

$$Коп = \frac{Iпт}{Iзп}, \quad (1.11)$$

где Коп – коэффициент опережения.

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднесписочной численности ППП). Он рассчитывается по формуле 1.12.

$$Rпп = \frac{\text{Прибыль от реализации продукции и услуг}}{\text{среднесписочная численность ППП}} * 100, \quad (1.12)$$

Факторную модель данного показателя можно представить по формуле 1.13.

$$Rпп = Rрп * Дрп * ГВ, \quad (1.13)$$

где Rпп – рентабельность персонала;

Rрп – рентабельность продаж

Дрп – доля реализованной продукции в общем объеме ее выпуска;

ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником в действующих ценах.

2. ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ КОФФ»

2.1. Анализ деятельности ООО «Производственное предприятие КОФФ»

Компания Общество с Ограниченной Ответственностью «Производственное предприятие «КОФФ»» зарегистрирована 16.02.2016 г. в городе Екатеринбург.

Юридический адрес: область свердловская г. Екатеринбург ул. Шефская стр. 1б корпус 8.

Директор: Анисимова Людмила Владимировна. Учредители компании - Стефанов Александр Михайлович, Анисимов Андрей Юрьевич.

Прибыль ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2022 г. составляет - 2 354 000 р., выручка за 2022 год - 63 489 000 р.

Общество создано с целью осуществления коммерческой деятельности, направленной на эффективное использование материальных, интеллектуальных, организационных и финансовых ресурсов для получения прибыли.

Основной вид деятельности организации: Производство игр и игрушек (код по ОКВЭД 32.40).

Дополнительно организация заявила следующие виды деятельности:

14.13.11 Производство верхней трикотажной или вязаной одежды для мужчин или мальчиков.

14.13.12 Производство верхней трикотажной или вязаной одежды для женщин или девочек.

14.13.21 Производство верхней одежды из текстильных материалов, кроме трикотажных или вязаных, для мужчин или мальчиков.

14.19.1 Производство трикотажной или вязаной одежды для детей младшего возраста, спортивной или прочей одежды, аксессуаров и деталей одежды.

14.20 Производство меховых изделий.

Организация имеет следующие лицензии на продажу костюмов:

1. «nickelodeon» - лицензия на продажу костюмов из серии мультиков «Черепашки Ниндзя» и «Щенячий Патруль».

2. «СТС- медия» - лицензия на продажу костюмов из серии мультиков «Три Кота».

3. «0+медия» - лицензия на продажу костюмов из серии мультиков «Мимимишки» и «Сказочный Патруль».

4. «Мельница» - лицензия на продажу костюмов из серии мультиков «Лунтик» и «Барбоскины».

5. «АнимАккорд» - лицензия на продажу костюмов из серии мультиков «Маша и Медведь».

6. Лицензия на продажу костюмов из серии мультиков «Смешарики» и игры «Ам Ням».

Имеется несколько сезонов продаж:

1. Сезон после Нового Года, подготовка к 9 мая. Начинается продажа военных костюмов, а также профессий (Полицейский, Пожарный и т.п.).

2. Весенний/Осенний сезон. В данном сезоне начинается продажа овощей и фруктов (Яблоко, Картофель, Помидор, Редиска и т.п.), а также продажа насекомых (Бабочка, Божья Коровка, Комарик).

3. Предновогодний сезон. Сезон продажи новогодних костюмов.

В летние время нет сезона, поэтому продажи идут на спад. Но есть костюмы, которые продаются в независимости от сезонов. В основном это лицензионные костюмы из серии таких мультиков как «Черепашки Ниндзя», «Щенячий Патруль», «Сказочный Патруль», «Маша и Медведь» и т.п.

В таблице 2.1 представлены основные экономические показатели организации за период 2021-2022 годов. Отчет о финансовых результатах предприятия приведен в приложении 1.

Таблица 2.1

Хозяйственно-экономические показатели ООО «Производственное предприятие «КОФФ» (2021-2022 гг.)

Наименование показателя	Ед. изм.	2022	2021	Отклонения	Темп прироста, %
Выручка, тыс. руб.	Тыс. руб.	63 489	57 021	6 468	11,3
Себестоимость	Тыс. руб	(39 342)	(35 070)	4 272	12,18
Валовая прибыль (убыток)	Тыс. руб	24 147	21 951	2 196	10
Коммерческие расходы	Тыс. руб	(12 084)	(10 166)	1 918	18,87
Управленческие расходы	Тыс. руб	(6 041)	(5 800)	241	4,16
Прибыль от продаж	Тыс. руб.	6 022	5 985	37	0,62
Проценты к уплате	Тыс. руб.	(3 317)	(3 587)	-270	-7,5
Прочие расходы	Тыс. руб.	(73)	(68)	5	7,4
Прибыль (убыток) до налогообложения	Тыс. руб.	2632	2330	302	12,96
Налоги на прибыль	Тыс. руб.	(278)	(474)	-196	-41,4
В том числе: Текущий налог на прибыль	Тыс. руб.	(526,4)	(466)	60,4	12,96
Изменение отложенных налоговых обязательств	Тыс. руб.	100,4	-	100,4	-
Изменение отложенных налоговых активов	Тыс. руб.	148	(8)	140	-
Чистая прибыль (убыток)	Тыс. руб.	2 354	1 856	498	26,8
Рентабельность продаж	%	9,485	10,496	-1,011	-

Рентабельность продаж 21 г. = (5985/57021) * 100 = 10,496 %

Рентабельность продаж 22 г. = (6022/63489) * 100 = 9,485 %

Таким образом, исходя из данных экономического анализа, можно сделать следующе выводы:

1. В 2022 году организация получила выручку в сумме 63 489 тыс. руб., что на 6 468 тыс. руб., или на 11,3%, больше, чем годом ранее.

2. Себестоимость организации в 2022 г. составила 39 342 тыс. руб., что на 4 272 тыс. руб., или на 12,18 %, больше, чем в 2021 г.

3. В 2022 году прибыль от продаж составила 6 022 тыс. руб. Это на 37 тыс. руб., или на 0,62 % больше, чем в 2021 г.

4. Налог на прибыль в 2022 г. уменьшился на 196 тыс. руб., или на 41,4 % и составил 278 тыс. руб.

5. Результатом работы ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2022 год стала чистая прибыль в размере 2 354 тыс. руб. Это на 26,8% больше, чем в 2021 г.

6. Рентабельность продаж в 2022 г. составила 9,485 %. Это на 1,011 меньше, чем в 2021 г.

7. Организация не применяет специальных режимов налогообложения (находится на общем режиме).

8. Организация числится в реестре малых предприятий. В соответствии с законодательством РФ в категорию малых попадают организации с годовой выручкой до 800 млн. руб. и численностью сотрудников до 100 человек.

Организация, форма и способы ведения бухгалтерского учета в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» установлены на основании действующих нормативных документов.

Бухгалтерский учет в организации ведется в соответствии с рабочим планом счетов, разработанным на основе типового Плана счетов бухгалтерского учета, рекомендуемого организациям к и00спользованию Приказом МФ РФ от 31.10.2000г. № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению».

Ключевые отчетные формы организации, представленные ей в официальные органы РФ (ФНС и Росстат), приведены ниже в таблице 2.2. Баланс предприятия представлен в приложении 2.

Таблица 2.2

Бухгалтерский баланс ООО «Производственное предприятие «КОФФ»

Наименование показателя	Код	31.12.22	31.12.21
1	2	3	4
АКТИВ			
Запасы	1210	51 780	49 792
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 116	295
Финансовые и другие оборотные активы (включая дебиторскую задолженность)	1230	9 797	15 398
БАЛАНС	1600	63 693	65 485

Окончание таб. 2.2

1	2	3	4
ПАССИВ			
Капитал и резервы	1300	15 249	13 474
Долгосрочные заемные средства	1410	23 176	30 817
Краткосрочные заемные средства	1510	174	174
Кредиторская задолженность	1520	25 094	21 020
БАЛАНС	1700	63 693	65 485

Помещения ООО «Производственное предприятие «КОФФ» арендуют. Мебель, компьютеры – малоценные активы, уже списанные по амортизации.

В целях обеспечения достоверности данных бухгалтерского учета и отчетности производится инвентаризация имущества и финансовых обязательств 1 раз в год в срок до 31 декабря текущего года.

Рассмотрим показатели финансовой устойчивости ООО Производственное предприятие «КОФФ» (таблица 2.3).

Таблица 2.3

Показатели финансовой устойчивости ООО Производственное предприятие «КОФФ» за 2020-2022 гг.

Показатели	Норматив	2020г.	2021г.	2023г.	Абсолютные отклонения в сравнении с 2022 г.	
					2020 г.	2022 г.
Коэффициент автономии	0,4-0,6	0,2	0,21	0,24	0,04	0,03
Коэффициент капитализации (плечо финансового рычага)	≤1,5	4,51	3,86	3,18	-1,33	-0,68
Коэффициент финансовой устойчивости	≥0,6	0,57	0,68	0,6	0,03	-0,08
Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования	≥0,5	0,39	0,47	0,36	-0,03	-0,11

Коэффициент автономии 20 г. = 11606 / 63966 = 0,18

Коэффициент автономии 21 г. = 13474 / 65485 = 0,21

Коэффициент автономии 23 г. = 15249 / 63693 = 0,24

Коэффициент капитализации 20 г. = (24911+189+27259)/11606 =4,51

Коэффициент капитализации 21 г. = (30817 + 174 + 21020)/13474 = 3,86

Коэффициент капитализации 22 г. = (23176 + 174 + 25094)/15249 = 3,18

Коэффициент финансовой устойчивости 20 г. = (24911 + 11606)/63966= = 0,57

Коэффициент финансовой устойчивости 21 г. = (30817 + 13474)/65485= =0,68

Коэффициент финансовой устойчивости 21 г. = (23176+15249)/63693 = =0,6

Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования 20 г. = 24911 / (53547+422+9997) = 0,39

Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования 21 г. = 30817 / (49792+295+15398) = 0,47

Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования 23 г. = 23176 / (51780+2116+9797) = 0,36

Коэффициент автономии» за период анализа увеличился и в 2022 году составил 0,24, что ниже нормативного значение. Это свидетельствует о том, что у организация недостаточно собственных средств для покрытия всех своих обязательств.

Коэффициент капитализации в 2022 г. снизился и составил 3,18. Но тем не менее это выше нормы, что говорит о зависимости предприятия от внешних вложений.

Коэффициент финансовой устойчивости в 2022 г. снизился, по сравнению с 2021 г., и составил 0,6. Это говорит о финансовой зависимости.

Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования в 2022 г. снизился и составил 0,36. Показатель ниже нормы. Что также говорит о зависимости предприятия от заемных средств.

2.2. Оценка трудовых ресурсов ООО «Производственное предприятие КОФФ»

Для проведения анализа трудовых ресурсов рассмотрим состав предприятия, который представлен на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Организационная структура ООО «Производственное предприятие «КОФФ»

Согласно рис. 2.1, на высшей ступени в иерархии управления стоит директор, в его обязанности входит управление предприятием, повышение товарооборота, организация бесперебойной работы и координация всех структурных подразделений.

В настоящее время, служба управления персоналом занимается набором сотрудников и их обучением и переподготовкой.

Бухгалтерская служба отвечает за ведение бухгалтерского, налогового и управленческого учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Производственный отдел разрабатывают и внедряют стратегии производства продукции.

Директор по продажам планирует тактические работы, которые выполняют его подчиненные, и анализирует и корректирует планы продаж предприятия. Менеджер следит за соблюдением обязательных требований в торговле, установленных государственными стандартами, а также санитарными, противопожарными и другими нормативными документами.

Заведующий складом руководит работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря.

Для обоснования соблюдения данных принципов трудовой деятельности в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» необходимо разработать штатное расписание организации (таблица 2.4).

Таблица 2.4

Штатное расписание ООО «Производственное предприятие «КОФФ»

Должность	Кол-во, чел.	Фонд оплаты труда, руб.
Директор	1	50 000
Главный бухгалтер	1	35 000
Руководитель отдела кадров	1	25 000
Директор по продажам	1	35 000
Менеджер по продажам	2	60 000
Специалист по учету ТМЦ	3	75 000
Руководитель отдела закупок	1	35 000
Заведующий складом	1	30 000
Старший комплектовщик	4	72 000
Комплектовщик	4	68 000
Грузчик	1	16 500
Итого	20	501 500

Таким образом, исходя из таблицы 2.4, выясняется, что основной фонд оплаты труда работников ООО «Производственное предприятие «КОФФ» составляет 501,5 тыс. руб.

Персонал ООО «Производственное предприятие «КОФФ» разделен на 3 категории: администрация, специалисты и работающий персонал. При этом можно отметить относительное постоянство всех категорий персонала.

Труд работников оплачивается в повременной форме. Заработная плата выплачивается два раза в месяц денежной форме по месту работы или на пластиковую карту Альфа-Банк России.

В таблице 2.5 проанализирована общая численность работников на период 2020-2022 гг.

Таблица 2.5

Численность персонала ООО Производственное предприятие «КОФФ» в г. Екатеринбург (2020-2022 гг.)

Период	Общая численность (чел.)	Администрация		Специалисты		Рабочие	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
2020 г.	29	4	13,8	8	27,6	17	58,6
2021 г.	21	3	15	4	20	14	70
2022 г.	20	3	16,7	3	16,7	14	77,8

Данные таблицы 2.5 позволяют сделать вывод, что в 2022 году численность сотрудников ООО Производственное предприятие «КОФФ» уменьшилась на 1 человека (специалиста), по сравнению с 2021 годом.

Общая численность персонала в 2022 году составляет 20 человек, 3 из них администрация (директор, главный бухгалтер, руководитель отдела кадров), 3 специалиста (директор по продажам, руководитель отдела закупок, заведующий складом) и 14 рабочих (менеджер по продажам, специалист по учету ТМЦ, старший комплектовщик, комплектовщик, грузчик).

Основными направлениями кадровой политики организации являются формирование трудовых ресурсов, регулярное повышение квалификации специалистов и обновление, омоложение персонала.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Проанализируем изменение в составе персонала ООО «Производственное предприятие «КОФФ» по признакам за 2020-2022 гг. (таблица 2.6).

Таблица 2.6

Количественный состав трудовых ресурсов предприятия ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2020-2022 гг.

Показатель	Численность работников на конец года			Удельный вес, %		
	2020 г.	2021г.	2022г.	2020 г.	2021г.	2022г.
1	2	3	4	5	6	7
По возрасту						
от 20 до 30	9	9	11	31	42,9	50
от 30 до 40	17	9	6	58,6	42,9	30
от 40 до 50	3	3	3	10,3	14,3	15
Итого	29	21	20	100	100	100

Окончание таб. 2.6

1	2	3	4	5	6	7
По полу						
Женщины	20	15	11	68,97	71,43	55
Мужчины	9	6	9	31,03	28,57	45
Итого	29	21	20	100	100	100
По образованию						
Общее среднее	20	3	5	68,97	14,29	25
Среднее, среднее специальное	5	15	12	17,24	71,43	60
Высшее	4	3	3	13,79	14,29	15
Итого	29	21	20	100	100	100

Основную долю в группе рабочих в 2021 году по возрасту занимают люди в возрасте 30-40 лет, в 2022 году большая доля приходится на возраст от 20 до 30 лет, связано это с тем, что молодые специалисты после окончания университета приходят на предприятие для получения практических знаний. Среди всех работников, наибольшую долю занимают женщины, это связанно со спецификой работы.

Следует отметить, что значительная доля работников по состоянию на 2021 г. и 2022 г. имеют средне, среднее специальное образование.

Данные о движении персонала представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Данные о движении персонала ООО Производственное предприятие «КОФФ за 2020-2022 гг.

Показатель	2020 г.	2021г.	2022г.
Среднесписочная численность персонала, чел.	29	21	20
Приняты на работу, чел.	6	1	2
Выбыли, чел.	6	10	3
В том числе по собственному желанию, чел.	6	10	3
Коэффициент оборота по приему работников	0,21	0,05	0,10
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,21	0,5	0,15
Коэффициент текучести кадров	0,21	0,5	0,15

Кпр 2020 г. = 6 / 29 = 0,21

Кпр 2021 г. = 1 / 21 = 0,05

Кпр 2022 г. = 2 / 20 = 0,10

Квб 2020 г. = 6 / 29 = 0,21

Квб 2021 г. = 10 / 20 = 0,5

Квб 2022 г. = 3 / 20 = 0,15

Ктк 2020 г. = 6/29 = 0,21

Ктк 2021 г. = 10/20 = 0,5

Ктк 2022 г. = 3/20 = 0,15

Коэффициент оборота по приемку работников увеличился на 0,05 в 2022 г. до 0,1, а коэффициент выбытия уменьшился на 0,35 до 0,15, по сравнению с 2021 г.

Проведя анализ текучести персонала, можно заметить, что текучесть кадров в 2021 г. увеличилась на 0,29 до 0,5, а в 2022 г. уменьшилась на 0,35 в 2022 г. и составила 0,15, что говорит от текучести кадров.

Высокая текучесть кадров в 2020-2021 гг. обусловлено плохой адаптацией или её отсутствием.

Рассмотрим изменения в структуре кадров компании по причине увольнений, прогулов, нарушений трудовых дисциплин, сокращений рабочих мест (рис. 2.3).

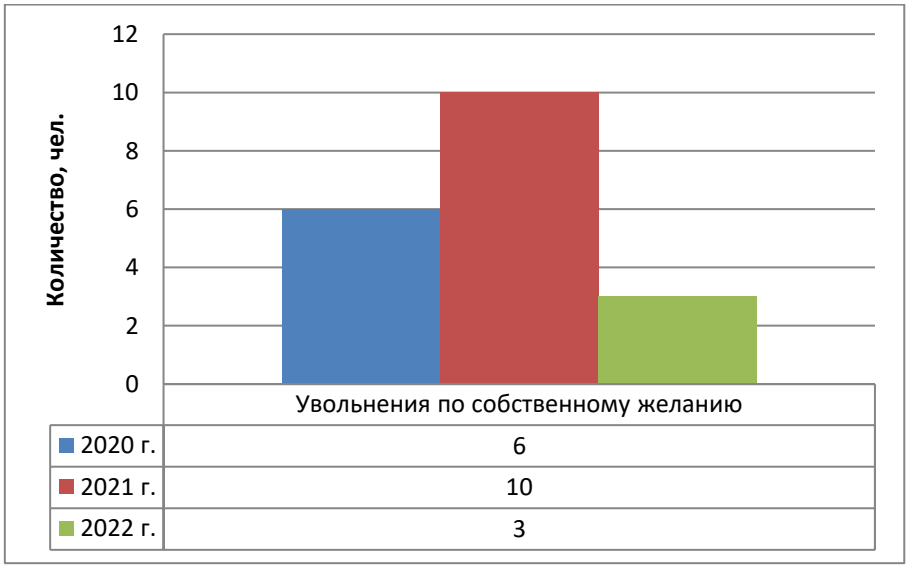


Рис. 2.2. Изменение численности по причине увольнений

Исходя из рисунка 2.2, можно сказать, что большая часть увольнений ООО Производственное предприятие «КОФФ» происходит по собственному желанию работников. В 2022 году уволилось 3 человека, а в 2021 – 10 человек. В таблице 2.7 наблюдается отрицательная динамика численности человек, которые уволились по собственному желанию.

Интенсификация труда характеризует количество труда, затраченного в единицу времени, квалификацию работника, прогрессивность техники и технологии.

В таблице 2.8 представлены данные для анализа производительности труда ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021 – 2022 гг.

Таблица 2.8

Данные для анализа производительности труда ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021 – 2022 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	Отклонение
Объем выпущенной продукции, тыс. руб.	50318,9	57140,1	6821,2
Численность рабочих, чел.	14	14	0

Рассчитаем среднегодовую производительность труда в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021 - 2022 гг. для рабочих.

Производительность труда рабочих 21г. = 50318,9/ 14 = 3594,207 тыс. руб. / чел.

Производительность труда рабочих 22г. = 57140,1/14 = 4081,436 тыс. руб. / чел.

В 2022 г. наблюдается положительная динамика, производительность труда увеличилась на 487,229 тыс. руб. / чел. (или на 13,56 %) и составила 4081,436 тыс. руб. / чел. В том числе за счет изменения следующих факторов.

1. Из-за количество отработанных дней одним рабочим за год.

ΔПТд =ΔД * П * ЧВ = 3*7,94*2,115 = 50,379

2. Из-за продолжительности рабочего дня.

ΔПТп =Д * ΔП * ЧВ = 217*0,02*2,115 = 9,179

3. Из-за среднечасовой выработки рабочих.

ΔПТчв =Д * П * ΔЧВ=217*7,96*0,248 = 428,375

Таким образом, увеличение среднечасовой выработки оказало наибольшее влияние на производительность труда рабочего.

Динамика среднегодовой производительности труда рабочих в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021-2022 гг. представлена на рисунке 2.3.

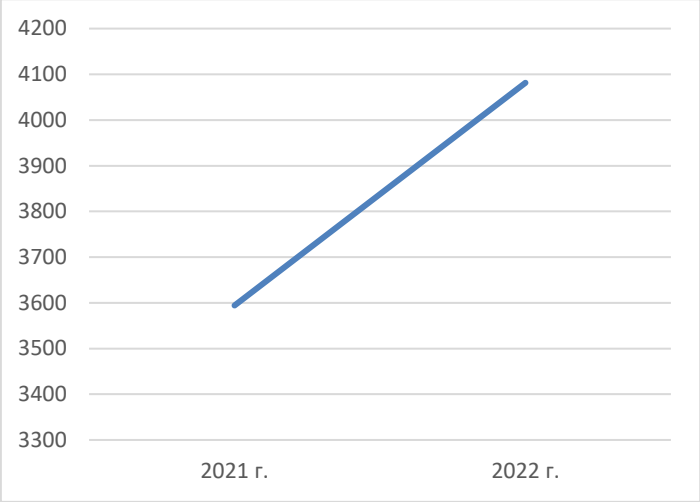


Рис. 2.3. Динамика среднегодовой производительности труда в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021-2022 гг.

На основании данных таблицы 2.9 сделаем расчет факторного анализа среднегодовой выработке работника, используя способ абсолютных разниц.

Таблица 2.9

Исходные данные для факторного анализа производительности труда в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021-2022 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	Отклонение
Объем выпущенной продукции, тыс. руб.	51318,9	57140,1	5821,2
Среднегодовая численность работников, чел.	21	20	-1
В том числе рабочих	14	14	0
Удельный вес рабочих в общей численности работников	0,67	0,7	0,03
Отработано дней одним рабочим за год	214	217	3
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,94	7,96	0,02
Отработано часов всеми рабочими, ч	23788,24	24182,48	394,24
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	2408,119	2857,005	448,886
Выработки рабочего:			
Среднегодовая, ГВ	3594,207	4081,436	487,229
Среднедневная, ДВ	16,795	18,808	2,013
Среднечасовая, ЧВ	2,115	2,363	0,248

ЧВ 2021г. = 50318,9/23788,24= 2,115 тыс. руб./чел.

ЧВ 2022г. = 57140,1/24182,48 = 2,363 тыс. руб./чел.

ДВ 2021г. = 2,115*7,94 = 16,795 тыс. руб./чел

ДВ 2022г. = 2,363*7,96 = 18,808 тыс. руб./чел.

Среднегодовая выработка одного работника 21г. = 3594,207*0,67 = 2408,119 тыс. руб./чел.

Среднегодовая выработка одного работника 22г. = 4081,436*0,7 = 2857,005 тыс. руб. /чел.

Среднегодовая выработка одного работника увеличилась на 448,886 тыс. руб./чел., на 18,64 %, до 2857,005 тыс. руб. за счет следующих факторов.

1. Из-за удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия.

ΔГВуд =ΔУд * Д * П * ЧВ = 0,03* 214*7,94*2,115 = 107,812

2. Из-за количество отработанных дней одним рабочим за год.

ΔГВд =Уд* ΔД * П * ЧВ = 0,7 * 3*7,94*2,115 = 35,266

3. Из-за продолжительности рабочего дня.

ΔГВп =Уд* Д * ΔП * ЧВ = 0,7 * 217*0,02*2,115 = 6,425

4. Из-за среднечасовой выработки рабочих.

ΔГВчв =Уд* Д * П * ΔЧВ=0,7 * 217*7,96*0,248 = 299,863

Таким образом, среднечасовая выработка рабочих оказала наибольшее влияние на среднегодовую выработку работника.

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

В таблице 2.10 представлены исходные данные для анализа использования фонда рабочего времени.

Таблица 2.10

Исходные данные для факторного анализа использования фонда рабочего времени ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021 – 2022 г.

Показатель	2021 г.	2022 г.	Отклонение
Среднегодовая численность работников, чел.	21	20	-1
В том числе рабочих	14	14	0
Отработано дней одним рабочим за год	214	217	3
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,94	7,96	0,02
Общее число отработанного времени			
Отработано часов всеми рабочими, ч	23788,24	24182,48	394,24

Для расчета фонда рабочего времени необходимы данные по численности рабочих, количеству отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

Факторная модель анализа фонда рабочего времени применяется по формуле 2.2.

$$ФРВ= ЧР*Д*П, \quad (2.2)$$

где ФРВ- фонд рабочего времени;

ЧР -численность рабочих;

Д – количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

П – продолжительность рабочего дня.

Расчет влияния факторов производится методом абсолютных разниц.

ΔФРВчр = 0*214* 7,94 = 0 чел. час.

ΔФРВд = 14*3*7,94 = 333,48 чел. час.

ΔФРВп = 14*217*0,02= 60,76 чел. час.

Фонд рабочего времени увеличился на 394,24 чел. час. В том числе за счет:

— роста количества отработанных дней одним рабочим за год на 2 дня общий фонд рабочего времени на 333,48 чел. час.

— увеличения продолжительности рабочего дня на 0,02 часа увеличил общий фонд рабочего времени на 60,76 чел. час.

Главную роль в стимулировании работников ООО «Производственное предприятия КОФФ» отводится порядку оплаты труда. Основная заработная плата сотрудникам начисляется на основании их должностного оклада.

Рассмотрим фонд оплаты труда ООО «Производственное предприятия КОФФ» и отразим расчет показателей в табл. 2.11.

Таблица 2.11

Анализ фонда оплаты труда ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021 – 2022 г.

Показатель	2021 г.	2022 г.	Отклонение
1	2	3	4
Среднегодовая численность работников, чел.	21	20	-1
В том числе: Администрация	3	3	-
Специалисты	4	3	-1
Рабочие	14	14	-

Окончание таб. 2.11

1	2	3	4
ФОТ годовой, тыс. руб.	5580	6018	438
Среднемесячный ФОТ, тыс. руб.	465	501,5	36,5
В том числе: Администрация	96	110	14
Специалисты	117	100	-17
Рабочие	252	291,5	39,5
Средняя оплата труда одного работника, тыс. руб.	22,143	25,075	2,932
В том числе: Администрация	32	36,667	4,667
Специалисты	29,25	33,333	4,083
Рабочие	18	20,821	2,821
Коэффициент опережения	-	0,962	-

Iзп 2022 г. = 291,5/252 = 1,157

Iпт 2022 г.= 4534,93/4072,93 = 1,113

Коп 2022 г.= 1,113/1,157 = 0,962

Из таблицы 2.11 видно, что ФОТ годовой увеличился на 438 тыс. руб. в 2022 г. и составил 6018 тыс. руб. Среднемесячный ФОТ в 2022 г. увеличился на 36,5 тыс. руб. и составил 501,5 тыс. руб. Средняя оплата труда одного работника также увеличилась в 2022 г. и составила 25,075 тыс. руб.

Рассматривая значение коэффициента опережения, отметим, что в анализируемом периоде было отмечено превышение темпа роста заработной платы над темпом роста производительности труда, что свидетельствует об неэффективной политике в области формирования затрат на оплату труда для рабочих.

В качества нематериальных методов стимулирования в ООО «Производственное предприятие КОФФ» ничего не применяется.

Также можно проанализировать рентабельность персонала. В таблице 2.12 представлены исходные данные для анализа рентабельности персонала.

Таблица 2.12

Данные для факторного анализа рентабельности персонала

Показатель	2021 г.	2022 г.	Отклонение
1	2	3	4
Выручка, тыс. руб.	57021	63489	6468
Объем выпущенной продукции, тыс. руб.	50318,9	57140,1	5821,2
Прибыль от продаж, тыс. руб.	5985	6022	37

Окончание таб. 2.12

1	2	3	4
Численность рабочих, чел.	21	20	0
Рентабельность продаж, %	10,496	9,485	-1,011
Доля реализованной продукции в общем объеме ее выпуска	1,13	1,11	-0,02
Среднегодовая выработка, тыс. руб./чел.	2408,119	2857,005	448,886
Прибыль на одного работника, тыс. руб.	285	301,1	16,1

Прибыль на одного работника в 2022 г. увеличилась на 16,1 тыс. руб., в том числе за счет изменения следующих факторов.

1. За счет рентабельности продаж.

ΔRппп = (-1,011/100) *1,13*2408,119 = -27,511 тыс. руб.

2. За счет изменения удельного веса реализованной продукции.

ΔRппп = (9,485/100) *(-0,02) *2408,119 = -4,568 тыс. руб.

3. За счет изменения производительности труда.

ΔRппп = (9,485/100) *1,11*448,886= 47,260 тыс. руб.

Положительное влияние на прибыль на одного работника оказало увеличение производительности труда. Отрицательное же влияние оказало уменьшение рентабельности продаж, а также доля реализованной продукции в общем объеме ее выпуска.

На основе проведенного анализа использования трудовых ресурсов ООО «Производственное предприятие «КОФФ» можно сделать следующие выводы.

Численность сотрудников ООО «Производственное предприятие КОФФ» в 2022 г. составила 20 чел., 3 из них администрация (директор, главный бухгалтер, руководитель отдела кадров), 3 специалиста (директор по продажам, руководитель отдела закупок, заведующий складом) и 14 рабочих (менеджер по продажам, специалист по учету ТМЦ, старший комплектовщик, комплектовщик, грузчик). По возрасту 50% приходится на 20 -30 лет, 30 % на 30-40 лет и 15% на 40 -50 лет. По полу же 55% приходится на женщин и 45% на мужчин. Значительная доля сотрудников в 2022 г. имеет среднее, средне специальное образование.

Анализ движения показал высокую текучесть кадров в 2020-2021 гг.,

которая обусловлена плохой мотивацией или совсем ее отсутствием. В 2022 г. наблюдалось снижение текучести кадров на 35%

Анализ производительности труда рабочих увеличился на 487,229 тыс. руб. / чел. (или на 13,56 %) до 4081,436 тыс. руб. в 2022 г. В том числе за счет увеличения среднечасовой выработки одного рабочего.

Среднегодовая выработка одного работника увеличилась в 2022 г. на 448,886 тыс. руб./чел., на 18,64 %, до 2857,005 тыс. руб. Среднечасовая выработка оказала наибольшее влияние.

Анализ фонда рабочего времени показал увеличение отработанного времени всеми рабочими на 394,24 чел. час. В том числе за счет увеличения отработанных дней на 2 дня одним работником за год и увеличение продолжительности рабочего дня на 0,02 час.

Фонд оплаты труда увеличился на 438 тыс. руб. в 2022 г. и составил 6018 тыс. руб. Среднемесячный ФОТ в 2022 г. увеличился на 36,5 тыс. руб. и составил 501,5 тыс. руб. Средняя оплата труда одного работника также увеличилась в 2022 г. и составила 25,075 тыс. руб. Анализируя коэффициент опережения можно отметить, что, было замечено превышение роста заработной платы над темпом роста производительности труда, что говорит об неэффективной политики в области формирования затрат на оплату труда.

Прибыль на одного работника в 2022 г. увеличилась на 16,1 тыс. руб. В том числе за счет увеличения производительности труда. Отрицательное влияние оказало снижение рентабельности продаж, а также снижение доли удельного веса реализованной продукции.

3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Рекомендации по проведению мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов

В настоящий момент любая компания считает своим самым важным ресурсом своих сотрудников, так как успех любой компании зависит от результатов их деятельности. А успех будет лишь в том случае, если работники лично заинтересованы в результатах своего труда и результатах компании.

Одной из главных задач менеджера является формирование эффективной системы стимулирования персонала для более продуктивного выполнения их деятельности и активизации творческого потенциала.

Знание и понимание мотивационных установок работника, умение их формировать и направлять в соответствии с личными целями и задачами организации – вот важнейший вопрос в современном бизнесе.

В компании не проводятся мероприятия, направленные на сплочение коллектива и улучшение социально-психологического климата, отсутствует четко регламентированный порядок формирования заработной платы – все это обуславливает поиск резервов улучшения сложившейся ситуации.

Основываясь на выявленных проблемах, отметим, что в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» следует расширить спектр как материальных, так и нематериальных видов стимулирования сотрудников.

Рассматривая материальные виды стимулирования, следует в первую очередь усовершенствовать порядок системы оплаты труда работников.

В таблице 3.1. представлен список рекомендуемых к внедрению методов, направленных на повышение стимулов работников к эффективной работе.

Таблица 3.1.

Список рекомендуемых к внедрению методов, направленных на повышение стимулов работников к эффективной работе

Вид мотивации	Комплекс проводимых Мероприятий	Пояснение
Материальное стимулирование	Совершенствование системы формированиязаработной платы	Оплата трудовых затрат главного бухгалтера потруду в рамках разработки новой системы формирования заработной платы
		Оплата за наставничество
		Доплата за стаж
		Выплаты по случаю отработки в организации 5, 10 лет.
Нематериальное стимулирование	Улучшение психологического климата в коллективе	День рождения компании
	Признание заслуг	Доска почета, «Работник месяца», «Работник года»

Также проведенный анализ во второй главе показал, что политика в области формировании оплаты труда рабочих не эффективна.

Рекомендуется поднять оклад следующим сотрудникам.

1. Старший комплектовщик с 18 000 руб. до 22 000 руб.

2. Комплектовщик с 17 000 руб. до 21 000 руб.

Также для увеличения производительности труда рекомендуется провести мероприятия по наблюдению по затратам рабочего времени, его потерь. Для этого предлагается ввести отчетный баланс рабочего времени, метод фотографией или самофотографией рабочего времени.

Каждый из этих методов имеет свои особенности и выполняет определенные задачи исследования рабочего времени и причин его потерь.

Метод фотографии рабочего времени направлен на выявление потерь и непроизводительных затрат рабочего времени.

С помощью самофотографии рабочего времени можно фиксировать затраты и потери времени, вызванные организационно-техническими причинами.

На основании приведенных данных, в следующем пункте рассчитаем экономическую эффективность реализации предложенных мероприятий.

3.2. Экономическая эффективность предложенных мероприятий

На основе предложенного мероприятия по стимулированию работников необходимо рассчитать примерный объем затрат на реализацию данного мероприятия. Расчет представлен в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Затраты на реализацию предложенных мероприятий по стимулированию сотрудников

Вид мотивации	Пояснение	Примерный размер затрат, руб.
Материальное стимулирование	Оплата трудовых затрат главного бухгалтера	45 000
	Оплата за наставничество	1 500
	Доплата за стаж	3 000
	Выплаты по случаю отработки в организации 5, 10 лет.	2 500
Итого затраты по материальным видам стимулирования		52 000
Нематериальное стимулирование	День рождения компании	1 000
	Доска почета, «Работник месяца», «Работник года»	2 000
Итого затраты по нематериальным видам стимулирования		3 000
Итого		55 000

Таким образом, затраты на реализацию предложенного комплекса мероприятий составят 55 тыс. руб.

В связи с тем, что в 2022 г. чистая прибыль ООО «Производственное предприятие «КОФФ» составила 2 354 тыс. руб., что больше размера запланированных расходов, таким образом, предприятие полностью сможет покрыть расходы, направленные на повышение уровня стимулирования сотрудников компании.

В связи с предложениями мероприятия по увеличению оплаты труда для старшего комплектовщика и комплектовщика следует провести анализ изменения фонда оплаты труда (таб. 3.3).

Таблица 3.3

Анализ фонда оплаты труда ООО «Производственное предприятие «КОФФ» после внедрения мероприятия

Показатель	2022 г.	После внедрения мероприятия	Отклонение
Среднегодовая численность работников, чел.	20	20	0
В том числе: Администрация	3	3	0
Специалисты	3	3	0
Рабочие	14	14	0
ФОТ годовой, тыс. руб.	6018	6402	384
Среднемесячный ФОТ, тыс. руб.	501,5	533,5	32
В том числе: Администрация	110	110	0
Специалисты	100	100	0
Рабочие	291,5	323,5	32
Средняя оплата труда одного работника, тыс. руб.	25,075	26, 675	1,6
В том числе: Администрация	36,667	36,667	4,667
Специалисты	33,333	33,333	4,083
Рабочие	20,821	23,107	2,285

Ожидается что фонд оплаты труда после внедрения мероприятия увеличится на 384 тыс. руб. и составит 6 402 тыс. руб. А среднемесячный фонд оплаты труда рабочих увеличится на 32 тыс. руб. и составит 323,5 тыс. руб.

В случае увеличения фонда оплаты труда (с учетом внедрения стимулирования работников) на 439 тыс. руб. произойдет увеличение себестоимости на 1,115 %, или на 448,66 тыс. руб.

На 2022 г. себестоимость составила 39 342 тыс. руб., тогда после внедрения мероприятий она будет составлять 39 790,66 тыс. руб.

Экспертами были выявлены потери рабочего времени, вызванные нарушением трудовой дисциплины – 3 %. На основе выявленных потерь рассчитаем резерв роста производительности труда по формуле 3.1.

$$\Delta ПТ = \frac{Топ(н) - Топ(ф)}{Топ(ф)} * 100, \quad (3.1)$$

где Топ(н) – нормативная величина оперативного времени, мин.

Топ(ф) – фактическая величина оперативного времени, мин.

Нормативная величина оперативного времени – 477,6 мин.

Фактическая величина оперативного времени – 463,27 мин

ΔПТ = ((477,6-463,27)/463,27) *100 = 3%

В таком случае производительность труда вырастет на 122,436 тыс. руб./чел. Рассчитаем производительность труда после выявленного резерва.

ПТ план = 4081,436 + 122,436 = 4203,872 тыс. руб. / чел.

За счет увеличения производительности труда увеличится и объем выпущенной продукции, который можно рассчитать по формуле 3.2.

$$\Delta Вп = \frac{ПТ1 - П0}{По} * 100, \quad (3.2)$$

где ΔВп – прирост объема выпуска продукции за счет изменения производительности труда;

ПТ1 – производительность труда за отчетный период;

ПТ0 - производительность труда за плановый период.

ΔВп = ((4203,872 – 4081,436)/4081,436) * 100 = 3%

В таблице 3.4 представим изменение показателей при внедрении данных мероприятий. При условии, что ожидается увеличение роста выпущенной продукции на 3%.

Таблица 3.4

Изменение показателей производительности ООО «Производственное предприятие «КОФФ» после внедрения мероприятия

Показатель	2022 г.	После внедрения мероприятия	Отклонение
Объем выпущенной продукции, тыс. руб.	57140,1	58854,203	1714,203
Численность рабочих, чел.	14	14	0
Производительность труда рабочих, тыс. руб. / чел.	4081,436	4203,872	122,436

Таким образом, при выявлении резервов производительности труда ожидается, что она вырастет на 3%, или на 122,436 тыс. руб./чел., до 4203,872 тыс. руб. / чел. За счет чего ожидается увеличение объема выпущенной продукции на 3 %, или на 1714,203 тыс. руб., до 58854,203 тыс. руб.

В таблице 3.5 представим изменение финансово-экономических показателей после внедрения мероприятий.

Таблица 3.5

Изменение финансово-экономических ООО «Производственное предприятие «КОФФ» после внедрения мероприятия

Показатель		2022 г.	После внедрения мероприятия	Отклонение
Выручка, тыс. руб.	Тыс. руб.	63 489	65 393,67	1 904,67
Себестоимость	Тыс. руб	39 342	39 790,66	448,66
Валовая прибыль (убыток)	Тыс. руб	24 147	25 603,01	1 456,01
Коммерческие расходы	Тыс. руб	12 084	12 084	0
Управленческие расходы	Тыс. руб	6 041	6 041	0
Прибыль от продаж	Тыс. руб.	6 022	7 478,01	1 456,01
Рентабельность продаж	%	9,485	11,435	1,95
Прибыль на одного работника	Тыс. руб.	301,1	373,9	373,9

Исходя из таблицы 3.5 можно сделать следующие выводы.

1. Ожидается что выручка в 2022 г. вырастет на 1904,67 тыс. руб., на 3% за счет увеличения объема выпущенной продукции.

2. Себестоимость также увеличится, за счет увеличении фонда оплаты труда, на 448,66 тыс. руб., или на 1,14%, до 39 790,66 тыс. руб.

3. Прибыль от продаж в 2022 г. увеличится на 1456,01 тыс. руб., или на 24%, до 7 478,01 тыс. руб.

Можно сделать следующие выводы по 3 главе.

ООО «Производственное предприятие «КОФФ» были предложены следующие мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

1. Мероприятие по введению материального и нематериального стимулирования на общую сумму 55 тыс. руб.

2. Повышения оплаты труда для старшего комплектовщика до 22 тыс. руб. и комплектовщика до 21 тыс. руб. В следствие чего ожидается что фонд оплаты труда увеличится на 384 тыс. руб. и составит 6 402 тыс. руб.

После внедрения данных мероприятий ожидается, что себестоимость увеличится на 448,66 тыс. руб., или на 1,14%, до 39 790,66 тыс. руб.

3. Внедрения мероприятия по наблюдению за затратами рабочего времени для выявления возможного резерва производительности труда. Для

этого было принято решение ввести отчетный баланс рабочего времени, метод фотографией или самофотографией рабочего времени. Экспертами при анализе затрат рабочего времени было выявлены потери рабочего времени, вызванные нарушением трудовой дисциплины – 3 %. Таким образом производительность труда увеличилась на 122,436 тыс. руб./чел., до 4203,872 тыс. руб. / чел. Данный резерв производительности труда привел к увеличению объема выпущенной продукции на 3 %. Она увеличилась на 1714,203 тыс. руб. до 58854,203 тыс. руб.

Проведенные мероприятия способствовали увеличению прибыли от продаж на 24%, до 7 478,01 тыс. руб.

Рентабельность продаж увеличилась на 1,95 %.

Можно сделать вывод, что приведенные мероприятия эффективны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное исследование демонстрирует, что трудовые ресурсы являются основой деятельности предприятия, необходимой для движения производственных и финансовых ресурсов. Высококвалифицированные специалисты являются составляющей кадрового потенциала и необходимы для успешной работы предприятия. Трудовые ресурсы представляет собой совокупность способностей людей, занятых на предприятии, а индивидуальный потенциал работника зависит от его собственных способностей.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации значительно увеличивает производительность, и выгоды для сотрудников компании также важны. Получается, что сотрудники, довольные своими условиями труда и заработной платой, с удовольствием идут на работу, хорошо выполняют свою работу и тем самым способствуют росту результата и положительного имиджа компании.

ООО «Производственное предприятие «КОФФ» зарегистрировано 16.02.2016 г. в городе Екатеринбург. Основной вид деятельности организации: Производство игр и игрушек (код по ОКВЭД 32.40).

В рассматриваемом периоде наблюдалось увеличение выручки на 6 468 тыс. руб. (или на 11,3%), она составила 63 489 тыс. руб. Чистая прибыль же увеличилась на 498 тыс. руб. (или на 26,8%) и составила 2 354 тыс. руб.

Структура ООО «Производственное предприятие «КОФФ» на 2022 г. состояла на 16,7 % из администрации, 16,7 % из специалистов и 77,8 % из рабочих.

В рассматриваемом периоде было отмечено увеличение коэффициента по приему работников на 5%, а также уменьшение коэффициента выбытию работников на 35%. Коэффициент текучести также уменьшился в рассматриваемом периоде на 35 %.

Анализ движения показал высокую текучесть кадров в 2020-2021 гг.,

которая обусловлена плохой мотивацией или совсем ее отсутствием.

Анализ производительности труда рабочих показал увеличение производительности на 487,229 тыс. руб. / чел. (или на 13,56 %) до 4081,436 тыс. руб. В том числе за счет увеличения среднечасовой выработки одного рабочего.

Среднегодовая выработка одного работника увеличилась в 2022 г. на 448,886 тыс. руб./чел., или на 18,64 %, до 2857,005 тыс. руб. Увеличение среднечасовой выработки оказало наибольшее влияние.

Анализ фонда рабочего времени показал увеличение отработанного времени всеми рабочими на 394,24 чел. час. В том числе за счет увеличения отработанных дней на 2 дня одним работником за год и увеличение продолжительности рабочего дня на 0,02 часа.

Фонд оплаты труда увеличился на 438 тыс. руб. в 2022 г. и составил 6018 тыс. руб. Анализируя коэффициент опережения можно отметить, что, было замечено превышение роста заработной платы над темпом роста производительности труда, что говорит об неэффективной политики в области формирования затрат на оплату труда.

Прибыль на одного работника в 2022 г. увеличилась на 16,1 тыс. руб. В том числе за счет увеличения производительности труда. Отрицательное влияние оказало снижение рентабельности продаж, а также снижение доли удельного веса реализованной продукции.

ООО «Производственное предприятие «КОФФ» были предложены следующие мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

1. Мероприятие по введению материального и нематериального стимулирования на общую сумму 55 тыс. руб.

2. Повышения оплаты труда для старшего комплектовщика до 22 тыс. руб. и комплектовщика до 21 тыс. руб. В следствие чего ожидается что фонд оплаты труда увеличится на 384 тыс. руб. и составит 6 402 тыс. руб.

После внедрения данных мероприятий ожидается, что себестоимость увеличится на 448,66 тыс. руб., или на 1,14%, до 39 790,66 тыс. руб.

3. Внедрения мероприятия по наблюдению за затратами рабочего времени для выявления возможного резерва производительности труда.

4. Экспертами при анализе затрат рабочего времени были выявлены потери рабочего времени, вызванные нарушением трудовой дисциплины – 3 %. Таким образом производительность труда увеличилась на 122,436 тыс. руб./чел., до 4203,872 тыс. руб. / чел. Данный резерв производительности труда привел к увеличению объема выпущенной продукции на 3 %. Она увеличилась на 1714,203 тыс. руб. до 58854,203 тыс. руб.

Проведенные мероприятия способствовали увеличению прибыли от продаж на 24%, до 7 478,01 тыс. руб. Рентабельность от продаж увеличилась на 1,95 %

Финансово-экономические показатели увеличились, что говорит об эффективности предложенных мероприятий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Газалиев М. М. Экономика предприятия. М.: Дашков и К, 2019. 120 с.

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2019. 120 с.

3. Земцова Л. В. Экономический анализ. Томск: ТУСУР, 2013. 48 с.

4. Ильина И. Ю., Потехина Е. В. Рынок труда и маркетинг персонала: учебное пособие. М.: Директ-Медиа, 2020. 8 с.

5. Касимовский Е. В. Трудовые ресурсы: Формирование использование. Россия: Экономика, 1975, 60 с.

6. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2023. 455 с.

7. Колесникова, С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации. М.: Вопросы экономики и управления. 2019. 153–154 с.

8. Курочкина, Р. Д. Экономика труда. М.: ФЛИНТА, 2016. 208 с.

9. Литвяков П.П. Научные основы использования трудовых ресурсов. Россия: Мысль. 2007. 95 с.

10. Лукьянова, Т. В. Управление персоналом: Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе. М.: Проспект, 2016. 72 с.

11. Маркс, Карл. Капитал: критика политической экономии. Россия: Наука Марксизма, 2017. 251 с.

12. Маслов, А. В. Организационное поведение: управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2019. 15 с.

13. Незоренко, Т. К. Управление персоналом. М.: Лаборатория книги, 2010. 92 с.

14. Некрасов В.П. Экономика труда. М.: Юристъ, 2018. 20 с.

15. Орлова, О. С. Управление персоналом современной организации. М.: Экзамен, 2018. 188 с.

16. Пелипенко, А.А. Выявление резервов использования трудовых ресурсов в целях повышения эффективности производства. М.: Science

Time,2016. 15 с.

17. Петрюкова, К. А. Разработка и реализация эффективной стратегии по управлению персоналом / К.А. Петрюкова // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения: сборник статей международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017. 96 с.

18. Руденко, А. М. Управление персоналом. Учебное пособие. М.: Феникс, 2017. 345 с.

19. Соловьев А.П., Романенкова Г.М. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов. Ленинград: Лениздат, 1979. 14 с.

20. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: «Наука», 1982. 471 с.

21. Тебекин, А. В. Управление персоналом. М.: КноРус, 2015. 224 с.

22. Токарева, Г. Н. Взаимодействие экономического роста и качества трудовых ресурсов. М.: Предпринимательство, 2016. 12 с.

23. Ушаков, Д. И. Трудовые ресурсы и их оптимальное использование. М.: Издательство Юрайт, 2019. 50 с.

24. Чернова, О. А. Экономика и управление предприятием: учебное пособие. Ростов н/Д : ЮФУ, 2019. 176 с.

25. Шаталова, Н. И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург: Издательство УГЭУ, 1998. 235 с.

Приложение 1

Отчет о финансовых результатах ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021 – 2022 гг.

ИНН 6686076509 **Форма по КНД 0710096**
КПП 668601001 **Форма по ОКУД 0710002**

Отчет о финансовых результатах

Пояснения[6]	*Наименование показателя*	*Код строки*	*На 31 декабря 2022 года.*	*На 31 декабря 2021 года.*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
	Выручка[7]	2110	63 489	57 021
	Расходы по обычной деятельности[8]	2120	(57 467)	(51 036)
	Проценты по уплате	2330	(3 317)	(3 587)
	Прочие доходы	2340	-	-
	Прочие расходы	2350	(73)	(68)
	Налоги и прибыль (доходы)[9]	2410	(278)	(474)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	2 354	1 856

[6] Указывается номер соответствующего пояснения к отчету о финансовых результатах.
[7] За минусом налога на прибыль.
[8] Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.
[9] Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: https://bo.nalog.ru

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 45118246532952736327953742521693775107 2
Владелец: ФНС России
Действителен: с 17.11.2022 до 17.02.2024

Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Приложение 2

Бухгалтерский баланс ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2020 – 2022 гг.

ИНН 6686076509 **Форма по КНД 0710096**

КПП 668601001 **Форма по ОКУД 0710001**

Бухгалтерский баланс

Пояснения[1]	*Наименование показателя*	*Код строки*	*На 31 декабря 2022 года*	*На 31 декабря 2021 год*	*На 31 декабря 2020 года*
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
	АКТИВ				
	Материальные внеоборотные активы[2]	1150	-	-	-
	Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы[3]	1170	-	-	-
	Запасы	1210	51 780	49 792	53 547
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 116	295	422
	Финансовые и другие оборотные активы[4]	1230	9 797	15 398	9 997
	БАЛАНС	1600	63 693	65 485	63 966
	ПАССИВ				
	Капитал и резервы[5]	1300	15 249	13 474	11 606
	Целевые средства	1350	-	-	-
	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды	1360	-	-	-
	Долгосрочные заемные средства	1410	23 176	30 817	24 911
	Другие долгосрочные обязательства	1450	-	-	-
	Краткосрочные заемные средства	1510	174	174	189
	Кредиторская задолженность	1520	25 094	21 020	27 259
	Другие краткосрочные обязательства	1550	-	-	-
	БАЛАНС	1700	63 693	65 485	63 966

[1] Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу.

[2] Включая основные средства, незавершенные капитальные вложения в основные средства.

[3] Включая результаты исследований и разработок, незавершенные капитальные вложения в нематериальные.

[4] Включая дебиторскую задолженность.

[5] Некоммерческая организация вместо показателей "Капиталы и резервы" включает "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды".