

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«**СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Строительство и экономика»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Г. Н. Шибеева
подпись инициалы фамилия
,
« ____ » _____ 20 ____ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика
код – наименование направления

Повышение производительности труда на предприятии
(на примере ООО «СУЭК Хакассия»)

Руководитель _____ канд.техн.наук,доцент Т.Н Плотникова
подпись, дата должность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник _____ С.М.Рахматуллина
подпись, дата инициалы, фамилия

Абакан 2023

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме Повышение
производительности труда на предприятии (на примере ООО «СУЭК
Хакассия»)

Консультанты по
разделам:

Теоретическая часть
наименование раздела

подпись, дата

инициалы, фамилия

Аналитическая часть
наименование раздела

подпись, дата

инициалы, фамилия

Проектная часть
наименование раздела

подпись, дата

инициалы, фамилия

Нормоконтролер

подпись, дата

инициалы, фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Повышение производительности труда на предприятии (на примере ООО «СУЭК Хакассия»)» содержит 86 страниц текстового документа, 19 иллюстраций, 25 таблиц, 4 приложения, 48 использованных источников.

Ключевые слова: производительность труда, выработка, ООО «СУЭК Хакассия», финансовое состояние

Автор работы (номер группы)	_____	<u>С.М Рахматуллина</u>
	подпись	инициалы, фамилия
Руководитель работы	_____	<u>Т.Н.Плотникова</u>
	подпись	инициалы, фамилия

Год защиты квалификационной работы – 2023 г.

Цель: разработка мероприятий по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия».

Задачи: рассмотреть эволюцию взглядов на категорию «производительность труда» в экономической науке; исследовать факторы, влияющие на производительность труда и резервы ее повышения; определить механизм и инструменты оценки производительности труда; охарактеризовать ООО «СУЭК-Хакассия»; провести анализ финансово-хозяйственной деятельности; проанализировать производительность труда; провести комплексную оценку предприятия с позиции повышения производительности труда; разработать мероприятия по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия»; произвести расчет показателей повышения производительности труда предприятия.

Актуальность темы: Противоречие между необходимостью повышения производительности труда и ограниченным инструментарием, применяемым на предприятиях, требует разработки подходов обеспечивающих создание условий, повышения производительности труда с учетом отраслевых особенностей организации трудового процесса.

Практическая значимость данной работы состоит в том, что она содержит анализ и разработанные на его основе рекомендации по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия», а также эффективность их реализации.

Выводы, рекомендации: Для обеспечения роста производительности труда в ООО «СУЭК-Хакассия» были предложены следующие мероприятия: совершенствование системы оплаты труда, материальное и моральное стимулирование; обучение персонала и повышение квалификации работников; совершенствование организации труда путем ликвидации простоев.

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Экономика и менеджмент»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

подпись инициалы, фамилия
« ____ » _____ 20 ____ г

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме бакалаврской работы

Абакан 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	8
1 Теоретические основы производительности труда предприятий ..	12
1.1 Эволюция взглядов на категорию «производительность труда» в экономической науке.....	12
1.2 Факторы, влияющие на производительность труда и резервы ее повышения	17
1.3 Механизм и инструменты оценки производительности труда ..	25
2 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «СУЭК- Хакасия».....	33
2.1 Краткая характеристика ООО «СУЭК-Хакасия».....	33
2.2 Анализ капитала предприятия	34
2.3 Оценка финансового состояния	40
2.4 Анализ производительности труда	47
2.5 Оценка влияния предприятия на окружающую среду.....	57
2.6 Комплексная оценка предприятия с позиции повышения производительности труда.....	59
3 Разработка мероприятий по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакасия».....	63
3.1 Описание мероприятий по повышению производительности труда	63
3.2 Расчет показателей повышения производительности труда предприятия	78
Заключение	83
Список использованных источников	86
Приложение А Бухгалтерский баланс за 2022 год	
Приложение Б Отчет о финансовых результатах за 2022 год	

ВВЕДЕНИЕ

Развитие экономики, в современных условиях базируется на росте производительности труда. Именно производительность труда в краткосрочной и долгосрочной перспективе является показателем эффективности хозяйствующих субъектов. В настоящее время, вопросы производительности труда особенно актуальны из-за того, что отечественная экономическая система столкнулась с серьезным давлением конкурентов, пандемией коронавируса и санкций стран Запада.

Производительность труда является одним из важных и интегральных показателей уровня развития предприятия, ее рост является приоритетной задачей, решение которой обеспечивает повышение конкурентных позиций предприятия. В последнее время в России не уделяется эффективности труда должного внимания. Одна из причин кроется в низком уровне оплаты труда и незначительном удельном весе затрат на оплату труда в себестоимости продукции. Именно последнее обстоятельство создает ложное представление о низкой значимости эффективности труда на производстве.

Складывающаяся обстановка показывает, что многие предприятия видят возможности уменьшения затрат в сокращении численности персонала и продолжительности рабочего времени. Однако такие шаги приведут к росту безработицы и удешевлению рабочей силы. В этих условиях выиграют те предприятия, которые сумеют использовать кризисную ситуацию в своих интересах, приняв меры к снижению издержек, в том числе за счет повышения производительности труда персонала.

Отдельные проблемы в области повышения производительности труда, являются сферой научных интересов российских и зарубежных авторов: С.И. Архипереева, В.Н. Белкина, И.П. Булева, С.Б. Гиниевой, О.А. Козловой, А.И. Королева, В.Н. Лаврова, А.Н. Олейника, Е.В. Попова, Ф. Тейлора, Р. Коуза, О.И. Уильямсона и др.

Вопросы управления производительностью труда на предприятии нашли отражение в работах таких авторов как И.И. Борщевский, А.П. Вавилов, Л.Г. Соколова, Г.Н. Сторожева, В.В. Федин и др. Проблемы резервов повышения производительности труда, рассмотрены в работах Н.В. Волгина, Ю.Г. Грибина, Ю.П. Кокина, Т.А. Коркиной, Е.В. Кучиной и др.

В то же время существующая научно-методическая база, комплекс методов повышения производительности труда на горнодобывающих предприятиях недостаточно ориентированы на регулирование социально-трудовых отношений, связанных с повышением производительности труда.

Рост производительности труда становится единственным способом одновременного повышения конкурентоспособности предприятия и уровня жизни рабочих при снижении зарплатоемкости продукции. В то же время применяемые методы не позволяют значительно повысить производительность труда, поскольку направлены преимущественно на материально-технические факторы (приобретение и модернизацию оборудования, средств автоматизации и механизации трудового процесса), не обеспечивая условий для развития трудовых отношений субъектов предприятия.

Противоречие между необходимостью повышения производительности труда и ограниченным инструментарием, применяемым на предприятиях, требует разработки подходов обеспечивающих создание условий, повышения производительности труда с учетом отраслевых особенностей организации трудового процесса. В развитии подходов к повышению производительности труда должны находить свое отражение общемировые тенденции, что предполагает проведение научных исследований по данной тематике. Необходимость совершенствования подходов к повышению производительности труда обуславливает особую актуальность исследования.

Объектом исследования является ООО «СУЭК-Хакассия», горнодобывающее предприятие.

Предметом исследования выступает организационный механизм управления и повышения производительностью труда с теоретических и практических позиций.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия».

С учетом выбранной темы и поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть эволюцию взглядов на категорию «производительность труда» в экономической науке;
- исследовать факторы, влияющие на производительность труда и резервы ее повышения ;
- определить механизм и инструменты оценки производительности труда;
- охарактеризовать ООО «СУЭК-Хакассия»;
- провести анализ капитала предприятия;
- оценить финансовое состояние;
- проанализировать производительность труда;
- оценить влияние предприятия на окружающую среду;
- провести комплексную оценку предприятия с позиции повышения производительности труда
- разработать мероприятия по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия»
- произвести расчет показателей повышения производительности труда предприятия.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по экономике труда, регулированию социально-трудовых отношений, управлению производительностью труда.

Методологической базой исследования служат систематизация и обобщение теоретического и методического опыта повышения

производительности труда предприятия в современных условиях на основании трудов отечественных специалистов в области экономики.

В ходе решения поставленных задач в работе использовались методы: методы сбора первичной экономической информации (анализ документов, динамики экономических показателей), системный подход, функциональный анализ, методы экономического, статистического, сравнительного анализа, обобщения и аналогии, графический метод.

Практическая значимость данной работы состоит в том, что она содержит анализ и разработанные на его основе рекомендации по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакасия», а также эффективность их реализации.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех частей - теоретической, аналитической и проектной, заключения, списка используемой литературы и приложений.

Введение содержит краткое описание методологического аппарата выпускной квалификационной работы (обоснование актуальности темы, формулировку проблемы, объекта, предмета, цели, задач исследования, описание использованных при выполнении работы методов исследования), характеристику используемых автором практических материалов и структуры работы.

В теоретической части рассмотрены основы производительности труда, исследованы факторы, влияющие на производительность труда и резервы ее повышения; определен механизм и инструменты оценки производительности труда. В аналитической части работы дана характеристика предприятия, проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности и производительности труда ООО «СУЭК-Хакасия». В проектной части разработаны мероприятия по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакасия» и произведен расчет показателей эффективности повышения производительности труда предприятия. В заключении сделаны основные выводы по работе.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 2. АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «СУЭК-ХАКАССИЯ»

2.1 Характеристика ООО «СУЭК-Хакассия»

Общество с ограниченной ответственностью «СУЭК-Хакассия» создано в результате реорганизации в форме слияния ООО «Черногорский уголь», ООО «Транспорттрссурс Холдинг», ООО «Черногорская угольная компания», ООО «Хакасуголь».

ООО «СУЭК Хакассия» является юридическим лицом, корпоративной и коммерческой организацией, созданной в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и иными правовыми актами Российской Федерации, действует на основании Устава и законодательства Российской Федерации.

Юридический адрес: 655162, Республика Хакасия, г. Черногорск, ул. Советская 40.

Основной целью деятельности ООО «СУЭК-Хакассия» является извлечение прибыли.

Основной вид деятельности: Добыча угля, за исключением антрацита, угля коксующегося и угля бурого, открытым способом.

ООО «СУЭК-Хакассия» «осуществляет любые виды хозяйственной деятельности, если они не запрещены законом, в том числе, осуществляет следующие виды деятельности: добыча угля, за исключением антрацита, угля коксующегося и угля бурого, открытым способом; добыча коксующегося угля открытым и подземным способом; добыча антрацита подземным способом; обогащение угля и бурого угля (лигнита) и другие виды деятельности» [47].

ООО «СУЭК-Хакасия» осуществляет разработку открытым способом Черногорского каменноугольного месторождения, расположенного в Усть-Абаканском районе. Центральная часть месторождения находится в 23 км на северо-запад от г. Абакана. Горные работы производятся на разрезе «Черногорский» и участке открытых горных работ «Абаканский». Разрабатываются угли каменные марки Д.

Организационная структура управления ООО «СУЭК-Хакасия» представлена на рисунке 2.1.

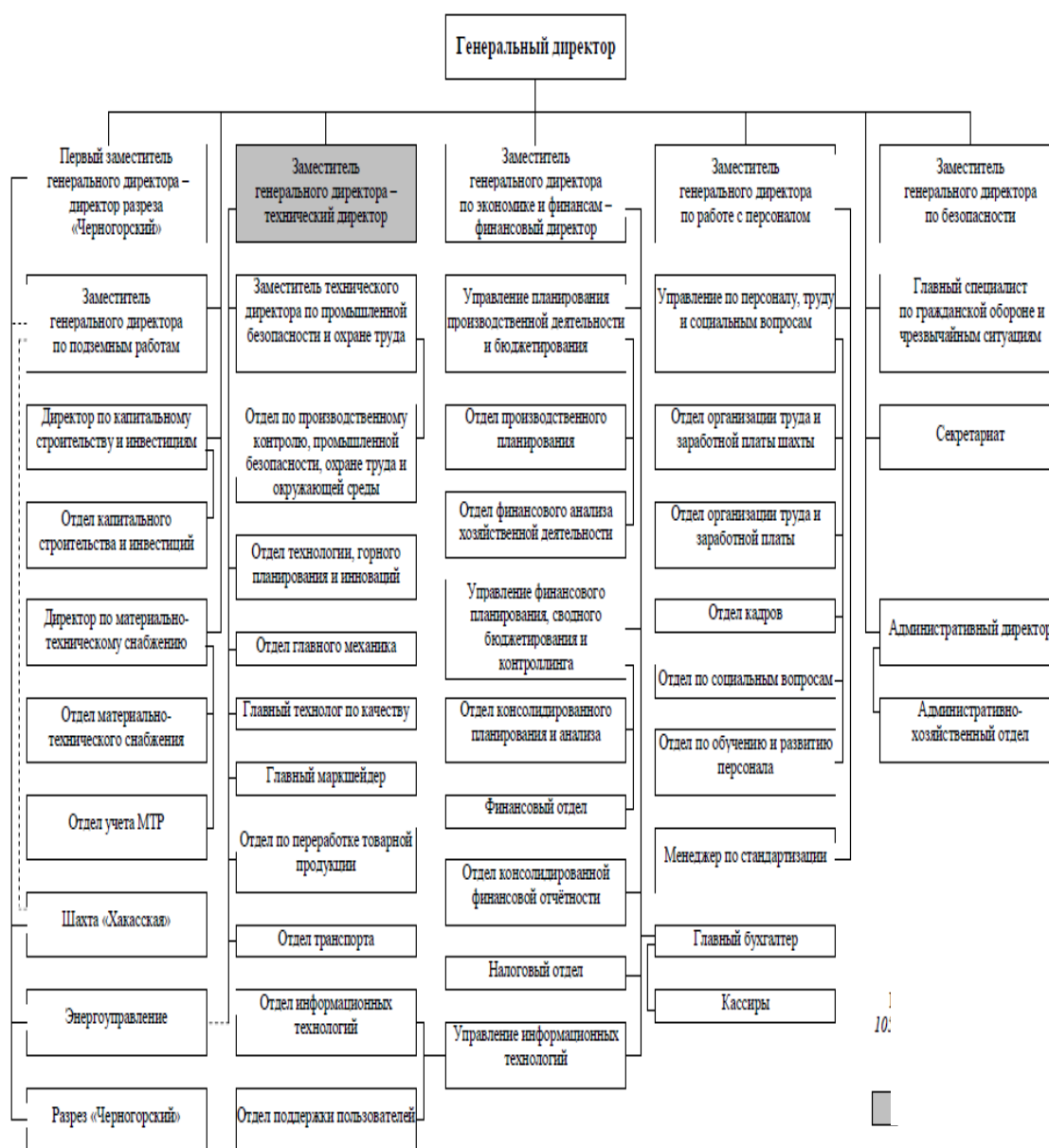


Рисунок 2.1 – Организационная структура управления ООО «СУЭК-Хакассия»

Данная структура управления позволяет осуществлять общий контроль над предприятием и разрабатывать мероприятия, направленные на безусловное выполнение плановых заданий по добыче угля и вскрышным работам. Разрабатываемые мероприятия, направленные на увеличение эффективности работы оборудования и персонала, имеют рекомендательный характер, так как принятие окончательного решения об их внедрении оставалось за директором предприятия в связи с тем, что руководители несут персональную ответственность за выполнение планов производства.

В структуру ООО «СУЭК-Хакасия» входят разрез «Черногорский», шахта «Хакасская», Черногорская обогатительная фабрика, Энергоуправление ООО «СУЭК-Хакасия», АО «Черногорский ремонтно-механический завод».

Разрез «Черногорский» осуществляет разработку открытым способом Черногорского каменноугольного месторождения. Разрабатываются угли каменные марки Д. Основные потребители: энергокомпании и предприятия ЖКХ, экспорт.

Основные потребители: предприятия АО «СУЭК Хакасия» в Республике Хакасия, а также промышленные предприятия республик Хакасия, Тыва и южных районов Красноярского края.

2.2 Анализ капитала предприятия

Накопленный капитал отражает результаты деятельности предприятия – прибыль, остающуюся в распоряжении предприятия. Рост накопленного капитала – одна из важнейших позитивных характеристик состояния предприятия и индикатор потенциальных возможностей предприятия сохранять приемлемый уровень финансового состояния

Анализ капитала предприятия проведен на основе бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах (приложение А). Проведем структурный анализ активов и пассивов предприятия (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Общий анализ структуры баланса ООО «СУЭК-Хакассия» за 2022 год

Актив	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Пассив	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %
Внеоборотные активы	6 727 636	29,13	Собственный капитал	9 488 258	41,09
Оборотные активы	16 364 795	70,87	Заемный капитал	13 604 173	58,91
Итого	23 092 431	100	Итого	23 092 431	100

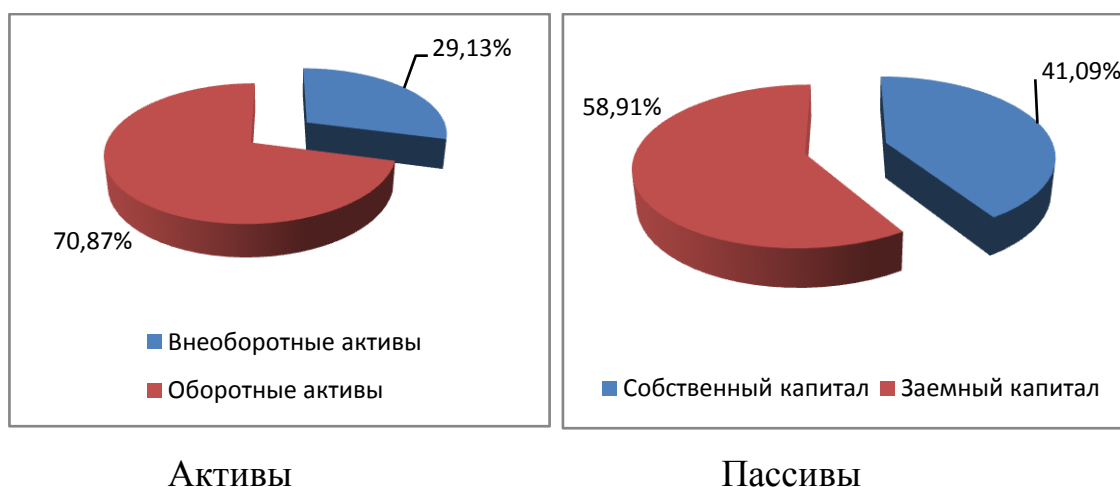


Рисунок 2.2 – Структура баланса ООО «СУЭК-Хакассия» за 2022 год, %

Таким образом, основную долю в активе баланса, занимают оборотные активы, их доля в 2022 составила 70,87%, что положительно оценивается и свидетельствует о формировании достаточно мобильной структуры активов, способствующей ускорению оборачиваемости средств предприятия. В пассивах основную долю занимают заемный капитал, который составил 58,91%, но он направлен на финансирование оборотных активов, так же как часть собственного капитала направлена на финансирование оборотных активов.

Показатели структуры и динамики активов ООО «СУЭК-Хакассия» приведены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Показатели структуры и динамики активов
ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022гг.

№	Показатели	2021 г.		2022 г.		Отклонения	
		Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1	Всего активов	18483982	100	23092431	100	4608449	0
	В том числе:						
1.1	Внеоборотные	7 020 602	37,98	6 727 636	29,13	-292966	-8,85
1.2	Оборотные	11463380	62,02	16364795	70,87	4901415	8,85

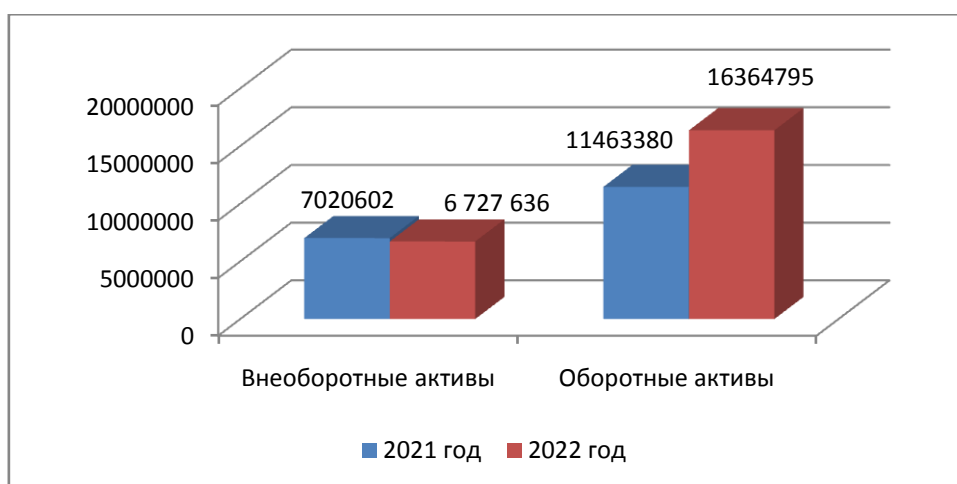


Рисунок 2.3 – Показатели динамики активов
ООО «СУЭК-Хакассия», тыс. руб.

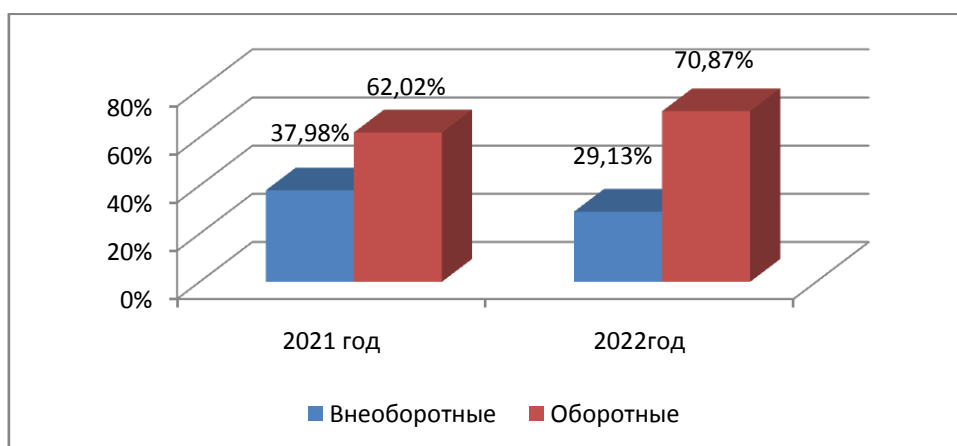


Рисунок 2.4 – Структура активов ООО «СУЭК-Хакассия», %

Анализируя динамику внеоборотных активов мы видим, что они снизились на 292966 тыс. руб., оборотные активы наоборот увеличились на 4901415 тыс. руб. В структуре активов внеоборотные активы уменьшились на 8,85%, оборотные активы соответственно увеличились на 8,85%.

В таблице 2.3 представлены структура и динамика внеоборотных активов ООО «СУЭК-Хакассия».

Таблица 2.3 – Структура и динамика внеоборотных активов ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022гг.

Показатели	2021 год		2022 год		Отклонение	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
Нематериальные активы	144	0,002	0	0	-144	-0,002
Результаты исследований и разработок	52 718	0,75	0	0	-52718	-0,75
Нематериальные поисковые активы	11 989	0,17	0	0	-11989	-0,17
Основные средства	6 174 714	87,95	6411029	95,29	236 315	7,34
Финансовые вложения	48505	0,69	48505	0,72	0	0,03
Отложенные налоговые активы	435 346	6,20	26 712	0,40	-408634	-5,80
Прочие внеоборотные активы	297 186	4,23	241 390	3,59	-55 796	-0,65
Всего внеоборотных активов	7 020 602	100	6727636	100	-292966	0,00

В структуре внеоборотных активов основную долю занимают основные средства как в 2021 году, так и в 2022 году, 87,95% и 95,29% соответственно. Причем они увеличились на 236315 тыс. руб. (7,34%). Увеличение основных средств, говорит о том, что на предприятии произошло обновление основных производственных фондов.

Структура и динамика оборотных активов ООО «СУЭК-Хакассия» рассмотрены в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Структура и динамика оборотных активов ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022гг.

Показатели	2021 год		2022 год		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
Запасы	2 019 299	17,62	2 896 904	17,70	877 605	0,09
НДС	104 387	0,91	130 408	0,80	26 021	-0,11
Дебиторская задолженность	6 231 126	54,36	10 473 611	64,00	4242 485	9,64
Финансовые вложения	3 096 222	27,01	2 855 034	17,45	-241 188	-9,56
Денежные средства	11 341	0,10	7 190	0,04	-4 151	-0,05
Прочие оборотные активы	1 005	0,01	1 648	0,01	643	0,00
Всего оборотных активов	11 463 380	100	16 364 795	100	4901 415	0,00

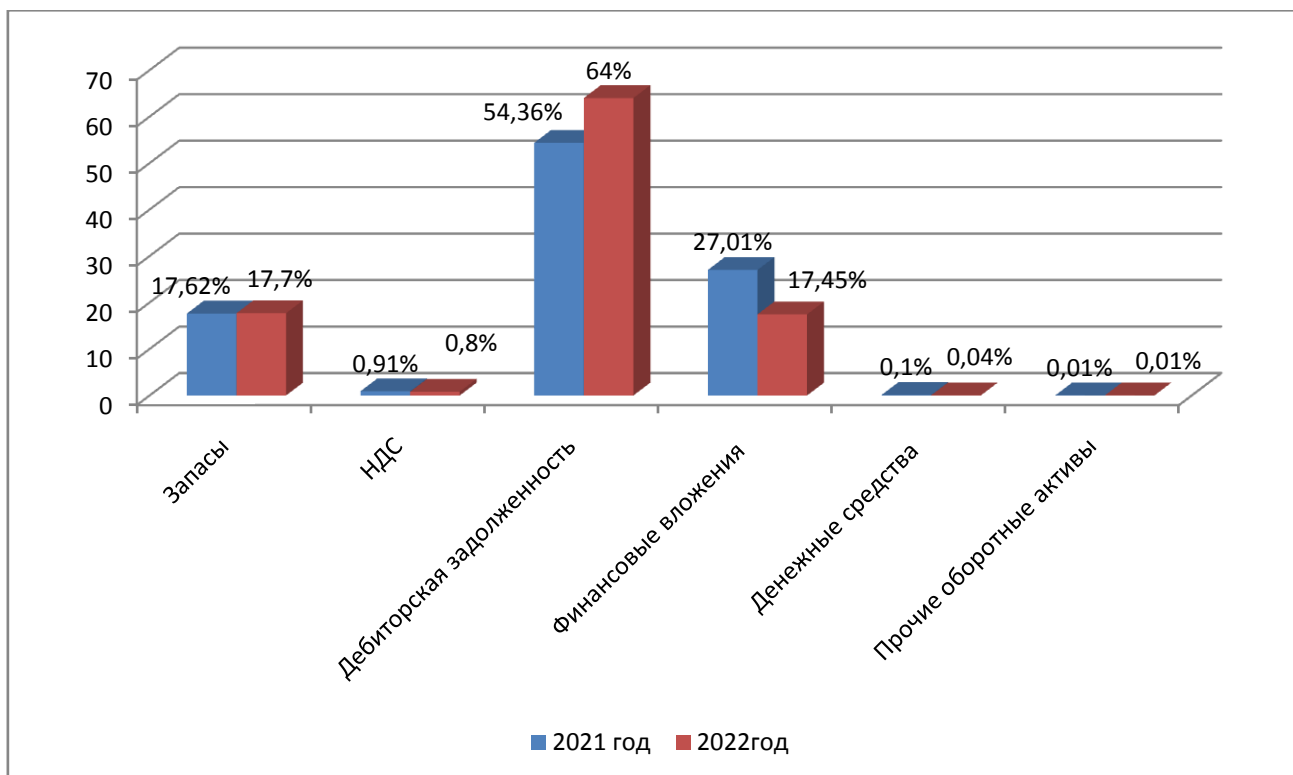


Рисунок 2.5 – Структура оборотных активов ООО «СУЭК-Хакассия», %

В структуре оборотных активов основную долю занимает дебиторская задолженность в 2021 году она составила 6 231 126 тыс. руб. в 2022 году – 10 473 611 тыс. руб., соответственно составив долю 54,36% и 64,0%. Дебиторская задолженность выросла на 4 242 485 тыс. руб. а доля на 9,64%. Увеличение дебиторской задолженности, является отрицательным фактором, так как оборотные активы должны приносить прибыль, а в данном случае они находятся у потребителей, что говорит о недостаточно эффективной работе с потребителями.

Также отрицательным моментом в деятельности предприятия выступает высокая доля запасов, в 2021 году они составили 17,62% от всех оборотных активов, а в 2022 году 17,7%, увеличившись на 0,08%. руководству предприятия необходимо налаживать закупочную и сбытовую деятельность, чтобы снизить запасы и дебиторскую задолженность.

В таблице 2.5 приведен анализ оборачиваемости оборотных средств ООО «СУЭК-Хакассия».

Таблица 2.5 – Анализ оборачиваемости оборотных средств
ООО «СУЭК-Хакассия»

Показатели	Ед. изм.	2021 г.	2022 г.	Отклонения
Выручка от реализации	тыс. руб.	25 687 250	38 112 180	12 424 930
Краткосрочные текущие активы,	тыс. руб.	11 463 380	16 364 795	4 901 415
Оборачиваемость оборотных средств,	обор.	2,24	2,33	0,09
Продолжительность оборота,	дни	163	157	-6

Анализируя таблицу 2.5, были получены следующие результаты: выручка выросла на 12 424 930 тыс. руб., также выросли и краткосрочные текущие активы на 4 901 415 тыс. руб.

Проведенный анализ активов предприятия показал, что в ООО «СУЭК-Хакассия» наблюдается благоприятное соотношение основного капитала и текущих активов. За анализируемый промежуток времени внеоборотные активы уменьшились на 8,85 %, оборотные увеличились на 8,85% в основном за счет увеличения краткосрочной дебиторской задолженности на 9,64%. Реальная стоимость имущества свидетельствует о достаточном потенциале предприятия – более половины активов представлены средствами производства. Оборачиваемость оборотных средств снизилась на 6 дней, это положительный момент, в деятельности предприятия.

Динамика и структура обязательств ООО «СУЭК-Хакассия» представлена в таблице 2.6 и на рисунке 2.6.

Таблица 2.6 – Структура обязательств ООО «СУЭК-Хакассия»

Показатели	2021 г.		2022 г.		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1. Всего источников:	18 483 982	100	23 092 431	100	4 608 449	0
1.1. Собственные	3 036 269	16,43	9 488 258	41,09	6 451 989	24,66
1.2. Заёмные, из них:	15 447 713	83,57	13 604 173	58,91	-1 843 540	-24,66
1.2.1 долгосрочные	10 770 143	58,27	10 729 803	46,46	-40 340	-11,80
1.2.2 краткосрочные	4 677 570	25,31	2 874 370	12,45	-1 803 200	-12,86

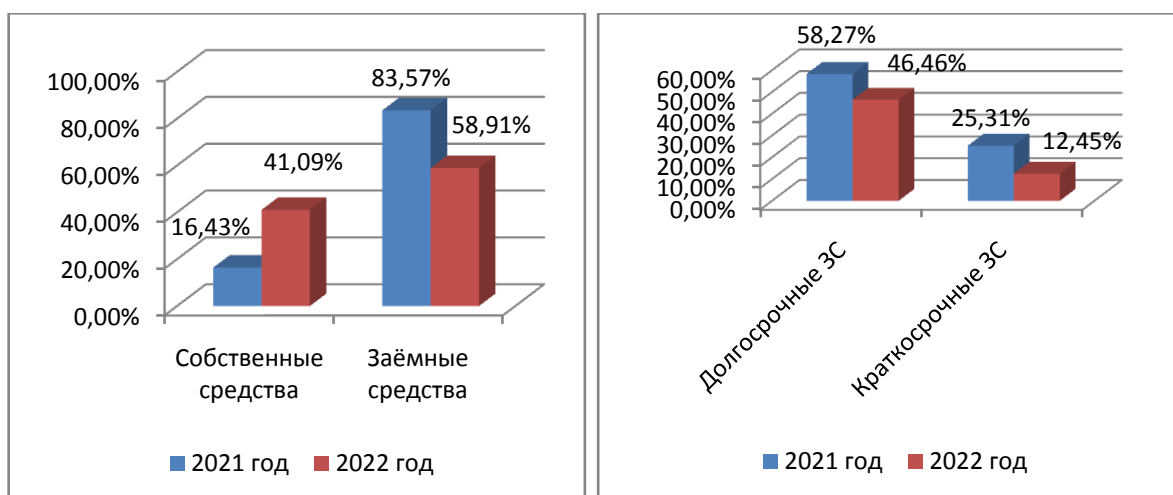


Рисунок 2.6 – Структура обязательств ООО «СУЭК-Хакассия», %

Анализируя структуру пассивов, наблюдается рост собственных средств на 24,66% и снижение заемных средств на 24,66%. В целом пассивы увеличились на 4 608 449 тыс. руб. В структуре заемных средств основную долю занимают долгосрочные заемные средства, причем они снижаются, что положительно влияет на деятельность предприятия.

Таким образом, недостатком в деятельности ООО «СУЭК-Хакассия» является высокая дебиторская задолженность и большая доля запасов, что отрицательно влияет на экономическую эффективность деятельности предприятия.

2.3 Оценка финансового состояния

Одной из характеристик стабильного положения предприятия служит оценка его финансового состояния. «Финансовое состояние является важнейшей характеристикой деловой активности и надежности предприятия. Оно определяет конкурентоспособность предприятия и его потенциал в деловом сотрудничестве, является гарантом эффективной реализации экономических интересов всех участников хозяйственной деятельности как самого предприятия, так и его партнеров» [26, с. 122].

Показатели обеспеченности материальных активов источниками финансирования ООО «СУЭК-Хакассия» представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Показатели обеспеченности материальных активов источниками финансирования ООО «СУЭК-Хакассия» в 2021-2022гг.

в тыс. руб.

№	Показатели	2021 г	2022 г	Отклонения
1	Собственный капитал	3 036 269	9 488 258	6451989
2	Внеоборотные активы	7 020 602	6 727 636	-292 966
3	Собственные оборотные средства	-3 984 333	2 760 622	6744955
4	Долгосрочные пассивы	10 770 143	10 729 803	-40 340
5	Собственные и долгосрочные источники	6 785 810	13 490 425	6704615
6	Краткосрочные кредиты и займы	911 903	46 326	-865 577
7	Запасы	2 019 299	2 896 904	877 605
8	Общая величина основных источников,	7 697 713	13 536 751	5839038
9	Общая величина запасов и затрат	8 805 109	16 387 329	7582220
10	Излишек (+) или недостаток (-) СОС	-6 003 632	-136 282	5867350
11	Излишек (+) или недостаток (-) собственных и долгосрочных источников,	4 766 511	10 593 521	5827010
12	Излишек (+) или недостаток (-) общей величины основных источников	6 785 810	13 490 425	6704615

По проведенному анализу можно сделать вывод, что у ООО «СУЭК-Хакассия» на конец 2022 года недостаточно собственных оборотных средств для финансирования текущей деятельности, хотя имеется довольно большая доля собственных средств, но для успешной деятельности ему приходится прибегать к заемным средствам. В течение года было увеличение собственного капитала на 6451989 тыс. руб., и уменьшение заемного на 1 843 540 тыс. руб. Кроме того, уменьшились внеоборотные активы на 292 966 тыс. руб. и сократилась величина долгосрочных активов на 40 340 тыс. руб. Предприятие относится ко второму типу финансовой устойчивости, нормальной финансовой устойчивости. Однако предприятию нужно увеличивать долю собственного капитала. Также рекомендуется рассмотреть причины роста запасов предприятия.

Расчет коэффициентов финансовой устойчивости ООО «СУЭК-Хакассия» приведен в таблице 2.8.

Данные таблицы 2.8 показывают, что ООО «СУЭК-Хакассия» зависима от кредиторов, на это нам указывает низкий показатель коэффициента автономии, который за анализируемый период составил 0,41.

Таблица 2.8 – Расчет коэффициентов финансовой устойчивости
ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022гг.

Коэффициенты	Формула	2021 г.	2022 г.	Отклонение	Нормативное значение
Коэффициент автономии	СК/Баланс	0,13	0,41	0,28	$\geq 0,5$
Коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными оборотными средствами	СОС/Азз	-1,97	0,95	2,93	0,6-0,8
Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными оборотными средствами	СОС/Аоб	-0,35	0,17	0,52	$\geq 0,1$
Коэффициент маневренности	СОС /СК	-1,31	0,29	1,60	$\geq 0,1$
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	(ДО+КО) / СК	3,55	1,13	-2,42	менее 0,7

Коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными средствами в норме - показывает, что часть запасов и затрат финансируется за счет собственных источников. Увеличение коэффициента положительно сказывается на финансовой устойчивости компании.

Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными оборотными средствами ниже нормативного, что также свидетельствует о зависимости предприятия от заемных средств.

Коэффициент маневренности собственных средств имеет значение 1,6 на конец анализируемого периода и показывает, предприятия способно поддерживать уровень собственного оборотного капитала и пополнять оборотные средства в случае необходимости за счет собственных источников.

Коэффициент соотношения собственных и заемных средств - уровень данного коэффициента ниже допустимого и свидетельствует о потенциальной опасности возникновения недостатка собственных денежных средств.

Расчет коэффициентов ликвидности ООО «СУЭК-Хакассия» представлен в таблице 2.9.

Таблица 2.9 – Расчет коэффициентов ликвидности
ООО «СУЭК-Хакассия»

Наименование коэффициента	2021 г.	2022 г.	Отклонение	Нормативное значение
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,66	1,07	0,41	$K \geq 0,2 - 0,5$
Коэффициент критической ликвидности	2,02	3,25	1,23	$K \geq 1$
Коэффициент текущей ликвидности	2,45	3,95	1,5	$2 < K < 1$

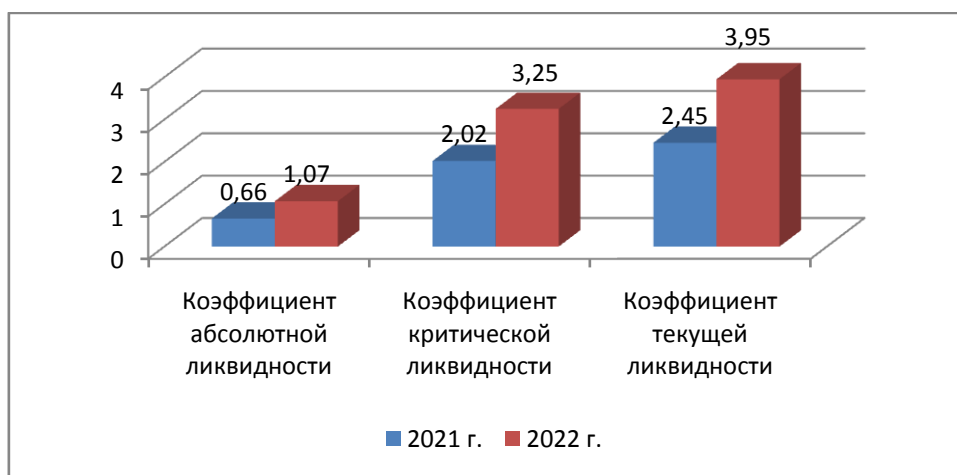


Рисунок 2.7 – Коэффициенты ликвидности ООО «СУЭК-Хакассия»

Из рисунка 2.7 мы видим, что коэффициент абсолютной ликвидности $1,07 < 0,2-0,5$. и не соответствует нормативному значению, к тому же он увеличивается в течение всего анализируемого периода, что говорит о неплатежеспособности организации.

Коэффициент критической ликвидности $3,25 \geq 1$ соответствует нормативному значению, что характеризует способность организации погашать текущие (краткосрочные) обязательства за счёт оборотных активов.

Коэффициент текущей ликвидности 3,95 п.п соответствует норме $2 < K < 1$, он показывает, что организация способна погашать текущие (краткосрочные) обязательства за счет только оборотных активов.

Если говорить в целом об ООО «СУЭК-Хакассия», то практически все финансовые коэффициенты выше нормативных, что говорит о способности предприятия гасить свои долги за счет собственных средств.

Финансовый результат представляет собой разницу при сравнении сумм доходов и расходов организации. Превышение доходов над расходами означает прирост имущества организации – прибыль, а превышение расходов над доходами, означает уменьшение имущества – убыток.

Финансовые результаты ООО «СУЭК-Хакассия» приведены в таблице 2.10.

Таблица 2.10 – Финансовые результаты ООО «СУЭК-Хакассия»

Показатели	2021 год, тыс. руб.	2022 год, тыс. руб.	Отклонения, тыс. руб.	Темп прироста, %
Выручка от реализации продукции	25 687 250	38 112 180	12 424 930	48,4
Себестоимость	13 548 620	13 026 169	-522 451	-3,9
удельный вес в выручке, %	52,7	34,2	-18,6	64,8
Валовая прибыль	12 138 630	25 086 011	12 947 381	106,7
удельный вес в выручке, %	47,3	65,8	18,6	139,3
Коммерческие расходы	11 834 038	13 432 899	1 598 861	13,5
удельный вес в выручке, %	46,1	35,2	-10,8	76,5
Управленческие расходы	629 062	702 567	73 505	11,7
удельный вес в выручке, %	2,4	1,8	-0,6	75,3
Прибыль (убыток) от продаж	-324 470	10 950 545	11 275 015	3474,9
удельный вес в выручке, %	-1,3	28,7	30,0	-2274,7
Доходы от участия в других организациях	200 000	500 000	300 000	150,0
Проценты к получению	54 268	103 904	49 636	91,5
Проценты к уплате	584 858	381 879	-202 979	-34,7
Прочие доходы	129 596	966 164	836 568	645,5
Прочие расходы	2 207 260	293 812	-1 913 448	-86,7
Прибыль (убыток) до налогообложения	-2 732 724	11 844 922	14 577 646	533,4
удельный вес в выручке, %	-10,6	31,1	41,7	292,1
Налог на прибыль	535 192	2 296 080	1 760 888	329
удельный вес в выручке, %	2,1	6,0	3,9	289
текущий налог на прибыль	0	1 673 337	1 673 337	100
отложенный налог на прибыль	535 192	622 743	87 551	16,4
прочее	33	296	263	797
Прибыль чистая	-2 197 565	9 549 138	11 746 703	534,5
удельный вес в выручке, %	-8,6	25,1	33,6	292,9

Анализируя финансовые результаты ООО «СУЭК-Хакассия», можно сказать, что выручка от реализации продукции выросла на 48,4% или 12 424 930 тыс. руб. Себестоимость наоборот снизилась на 3,9% или

522 451 тыс. руб., что является положительным фактором. Следовательно, валовая прибыль увеличилась на 106,7% или 12 947 381 тыс. руб.

Отрицательным моментом является рост коммерческих и управленческих расходов на 13,5% и 11,7% соответственно. Вследствие чего в 2021 году образовался убыток от продаж -324 470 тыс. руб., но в 2022 году предприятие увеличило выручку и снизило себестоимость, что позволило покрыть коммерческие и управленческие расходы и получить прибыль от продаж 10 950 545 тыс. руб. В 2021 году предприятие получила убыток до налогообложения в размере 2 732 724 тыс. руб., а в 2022 году она составила 11 844 922 тыс. руб. Чистая прибыль в 2022 году составила 9 549 138 тыс. руб. а в 2021 году предприятие получило чистый убыток 2 197 565 тыс. руб. Рост доходов и снижение расходов в 2022 году и превышение доходами над расходами и свидетельствует о том, что финансовая политика предприятия эффективна и дает положительные результаты.

Показатели деловой активности ООО «СУЭК-Хакассия» представлены в таблице 2.11 и на рисунке 2.8.

Таблица 2.11 – Показатели деловой активности ООО «СУЭК-Хакассия»

Показатели	2021 г.	2022 г.	Отклонения
Фондоотдача основных средств	5,94	4,16	-1,78
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов	2,33	2,24	-0,09
Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	4,02	8,46	4,44
Коэффициент оборачиваемости заемного капитала	2,47	1,89	-0,58

Проанализировав таблицу 2.11, мы видим, что деловая активность ООО «СУЭК-Хакассия» снизилась, фондоотдача основных средств уменьшилась на 1,78 п.п, произошло снижение коэффициента оборачиваемости оборотных активов организации на 0,09 п.п., уменьшился коэффициент оборачиваемости заемного капитала на 0,58 п.п. Снижение этих показателей свидетельствует о снижении эффективности использования имущества предприятия. От того, что уменьшился оборот оборотных средств, снизится прибыльность предприятия в целом и говорит не рациональности и уменьшении

интенсивности использования этих ресурсов в ООО «СУЭК-Хакассия» в 2021-2022гг.

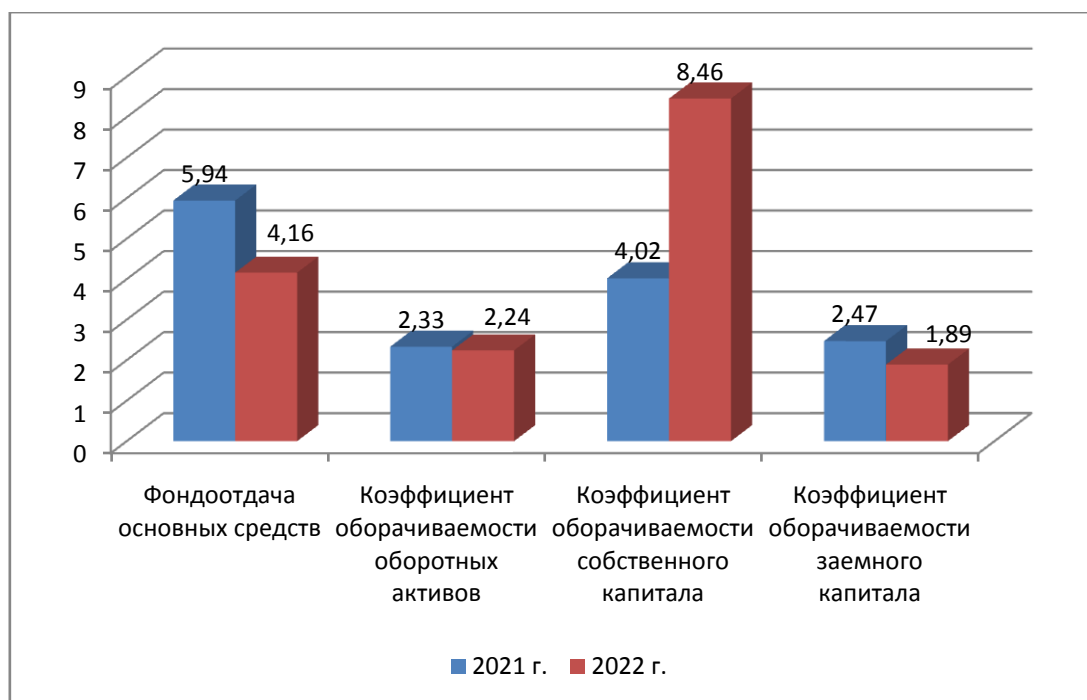


Рисунок 2.8 – Показатели деловой активности ООО «СУЭК-Хакассия»

Положительным моментом в деятельности предприятия является увеличение коэффициента оборачиваемости собственного капитала на 4,44 п. п.

Показатели рентабельности ООО «СУЭК-Хакассия» представлены в таблице 2.12 и на рисунке 2.9.

Итак, рентабельность основной деятельности увеличилась на 4%, рентабельность от продаж выросла на 30%, рентабельность активов повысилась на 66,0%, рентабельность собственного капитала увеличилась на 6,9%, данные показатели свидетельствуют об эффективности оперативной деятельности предприятия. Это говорит о высокой отдаче, которая приходится на каждый вложенный рубль, независимо от источников их формирования.

Таблица 2.12 – Показатели рентабельности ООО «СУЭК-Хакассия», в %

Показатели	2021 г.	2022 г.	Отклонения
Рентабельность продаж	-1,3	28,7	30
Рентабельность основной деятельности	30	34	4
Рентабельность активов	-14,7	51,3	66,0
Рентабельность собственного капитала	18,2	25,1	6,9

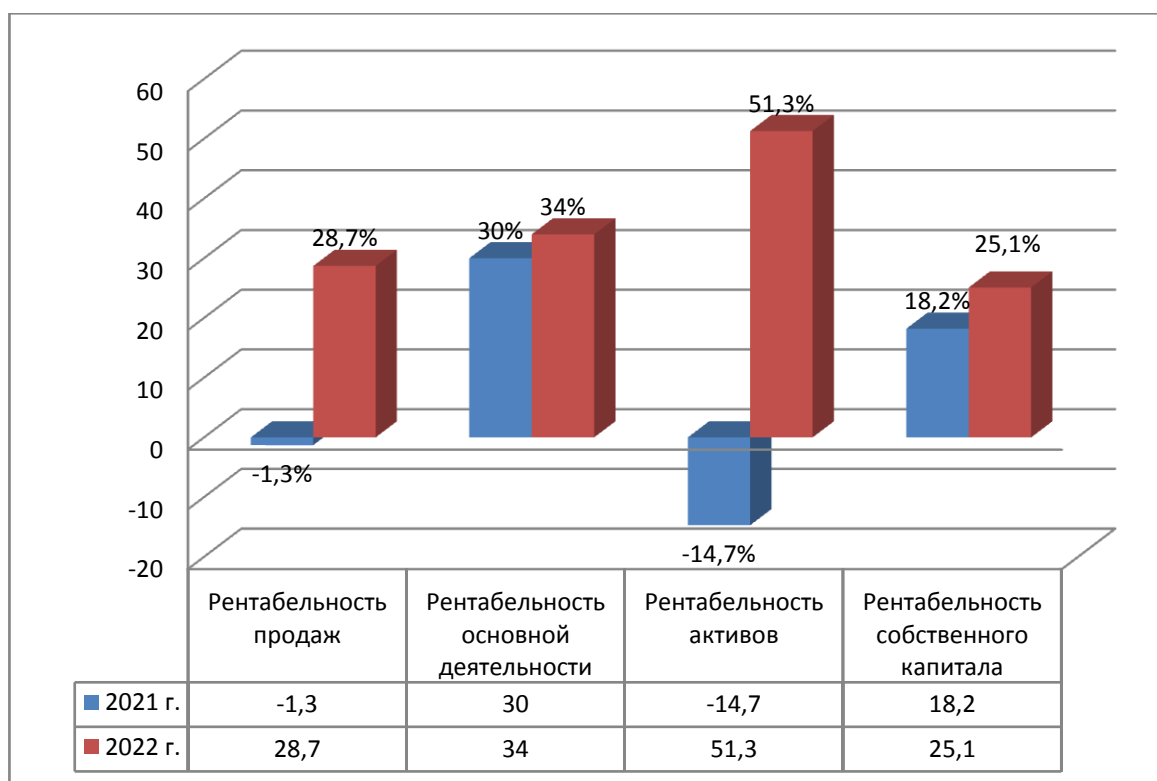


Рисунок 2.9 – Показатели деловой активности

ООО «СУЭК-Хакассия», %

Рентабельность активов - это финансовый показатель отношения прибыли бизнеса к стоимости его активов.

Рентабельность активов показывает, сколько копеек приносит каждый рубль, вложенный в активы бизнеса. Например, какую прибыль предпринимателю даёт его недвижимость, оборудование или транспорт — насколько эффективно их используют в бизнес-процессах.

2.4 Анализ производительности труда

Производительность труда является и показателем экономической эффективности трудовой деятельности работников, отражающим способность работников создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции. Поэтому производительность труда является функцией живого труда и выражает его продуктивность.

В ходе производственно-хозяйственной деятельности на предприятии производительность труда может иметь положительную и отрицательную

динамику. Поэтому основной задачей организации труда является обеспечение роста производительности труда. Суть роста производительности труда заключается в том, что любые изменения в процессе труда должны сокращать рабочее время на производство данного товара, увеличивая количество производимых потребительных стоимостей.

Для анализа производительности труда необходимо проанализировать обеспеченность трудовыми ресурсами ООО «СУЭК-Хакассия» (таблица 2.13)

Таблица 2.13 – Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «СУЭК-Хакассия» в 2021-2022 гг.

Показатели	2021г.			2022г.			Абс. прирост в 2022г., факт
	План, чел	Факт, чел	%	План, чел	Факт, чел	%	
Среднесписочная численность всего ППП. в том числе	3700	3668	99,1	3700	3665	99,1	-3
Руководители	90	89	98,9	90	88	97,8	-1
Специалисты	310	327	105,5	310	331	106,8	4
Рабочие	3300	3252	98,5	3300	3246	98,4	-6

Таким образом, численность всех работников снизилась на 3 человека, руководителей на 1 человек, рабочих на 6 человек, а численность специалистов увеличилась на 4 человека. В целом предприятие обеспечено работниками на 99,1%: в том числе руководителями на 97,8%, специалистами на 106,8%, рабочими на 98,4%

Динамика производительности труда приведена в таблице 2.14.

Таблица 2.14 – Динамика производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия»

Показатель	2021г. (тыс. руб.)	2022г. (тыс. руб.)	Отклонение, (+,-)	Темп роста, (%)
Выручка	25 687 250	38 112 180	12 424 930	148,4
Численность работников	3668	3665	-3	99,9
Производительность труда	7003,1	10399,0	3395,9	148,5

В 2022 году, произошло снижение численности работников ООО «СУЭК-Хакассия», но это не повлияло на рост производительности труда,

которая выросла на 48,5% или 3395,9 тыс. руб., на это повлиял рост заработной платы работников предприятия. В данном случае работники стали более мотивированы на работу, что и стало следствием повышения производительности труда.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим, которая определяется как отношение выручки к среднесписочной численности.

Рассмотрим анализ динамики и эффективности производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия» в 2021-2022гг. (таблица 2.15).

Таблица 2.15 – Анализ производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия»

Показатели	Ед. изм.	2021 г.	2022г.	Отклонение (+/-)	Темп роста, %
Выручка	тыс. руб.	25 687 250	38 112 180	12 424 930	148,4
Среднесписочная численность ППП	чел.	3668	3665	-3	99,9
Среднесписочная численность рабочих	чел.	3252	3246	-6	99,8
Удельный вес рабочих в составе ППП.	%	88,7	88,6	-0,1	99,9
Время, отработанное рабочими					
человеко-дней	дн.	10764	9476	-1 288	88,0
человеко-часов	час	74692,8	65508	-9 185	87,7
Средняя продолжительность рабочего дня	час	7,94	7,95	0,01	100,1
Среднегодовая выработка					
на одного работающего	тыс. руб.	7003,1	10399,0	3 396	148,5
на одного рабочего	тыс. руб.	7898,9	11741,3	3 842	148,6
Выработка на одного рабочего:					
среднедневная выработка	тыс. руб.	33,81	50,48	16,67	149,3
среднечасовая выработка	тыс. руб.	4,26	6,38	2,12	149,3
Среднее число дней, отработанных одним рабочим	дней	207	206	-1	99,5%
Среднее число часов, отработанных одним рабочим	час	1643,6	1629,5	-14,1	99,1%

Как видно из данных таблицы 2.14 среднесписочная численность промышленно-производственного персонала уменьшилась на 3 человека, а

среднесписочная численность рабочих на 6 человек, что не повлияло на увеличение производительности труда на одного работающего на 3396 тыс. руб. или 48,5%, на одного рабочего на 3842 тыс. руб. или 48,6%.

Таким образом, на рост производительности труда, в первую очередь оказало влияние увеличение выручки, которая увеличилась за счет внедрения новых технологий и модернизации предприятия.

На производительность труда оказывают влияние такие факторы как: доля рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (ППП) организации, количество отработанных дней и продолжительность рабочего дня.

Определим влияние этих факторов на производительность труда продукции одним работником по следующей формуле:

$$ГВ = Уд * Д * П * ЧВ, \quad (2.1)$$

Где $Уд$ – удельный вес рабочих в общей численности ППП, %;

$Д$ – количество отработанных дней одним рабочим за год;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня;

$ЧВ$ – среднечасовая выработка продукции.

Расчет влияния данных факторов на среднегодовую выработку работников ООО «СУЭК-Хакассия» представлен в таблице 2.14.

Таблица 2.14 – Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работников ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022 гг.

Факторы влияния	Алгоритм расчета	Величина, тыс. руб.
Доля рабочих в общей численности работников	$\Delta ГВ(уд) = \Delta Уд \times ГВ(п)$	- 324,6
Количество отработанных дней одним рабочим за год	$\Delta ГВ(д) = Уд1 \times \Delta Д \times ДВп$	- 38,12
Средняя продолжительность рабочего дня	$\Delta ГВ(п) = Уд1 \times Д1 \times \Delta П \times ЧВ0$	1164,5
Среднечасовая выработка продукции	$\Delta ГВ(чв) = Уд1 \times Д1 \times П1 \times \Delta ЧВ$	307612,5
Итого		308413,8

Таким образом, увеличению среднегодовой выработки одного работника в 2022 году по сравнению с 2021 годом на 308413,78 руб. способствовало, в первую очередь, увеличение среднечасовой выработки продукции на 2,12 п.п. (+307 612,5 тыс. руб.) и средней продолжительности рабочего дня 0,01 п.п. (+1164,5 тыс. руб.), это положительное влияние за данный период времени, небольшое отрицательное влияние оказало снижение таких показателей, как доля рабочих в общей численности работников на 0,1 п.п. (-324,6 тыс. руб.), количество отработанных дней одним рабочим за год на 1 день (-38,12 тыс. руб.).

Анализ факторов, за счет которых произошло изменение среднегодовой выработки рабочего, происходит по тому же принципу. Однако она зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$\Gamma Bp = D \times \Pi \times ЧВ \quad (2.2)$$

Расчет влияния данных факторов на выработку рабочих ООО «СУЭК-Хакассия» представлен в таблице 2.15.

Таблица 2.15 – Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки рабочих ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022 гг.

Факторы влияния	Алгоритм расчета	Величина, тыс. руб.
Количество отработанных дней одним рабочим за год	$\Gamma Bp = \Delta D \times \Pi_0 \times ЧВ_0$	-33,8
Средняя продолжительность рабочего дня	$\Gamma Bp = \Delta \Pi \times \Pi_0 \times ЧВ_0$	6976,6
Среднечасовая выработка продукции	$\Gamma Bp = \Delta ЧВ \times \Pi_0 \times \Pi_0$	3456,6
Итого		10399,4

Факторный анализ показал, что увеличению среднегодовой выработки рабочих на 10399,4 тыс. руб. в 2022 году по сравнению с 2021 годом способствовало увеличение среднечасовой выработки продукции рабочим за год на 2,12 п. п. и средняя продолжительность рабочего дня 0,01 п. п.

Поскольку «наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работником, то необходимо определить причины её изменения. Среди факторов, оказывающих на неё влияние, выделяют: удельный вес доля рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (ППП) предприятия, количество отработанных дней и продолжительность рабочего дня» [31, с. 45].

Анализ динамики трудоемкости продукции в ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022 гг. представлен в таблице 2.16.

Таблица 2.16 – Анализ динамики трудоемкости продукции в ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022 гг.

Показатели	2021г.	2022г.	Абсолютное отклонение.	Темп роста. %
Выручка, тыс. руб.	25 687 250	38 112 180	12 424 930	148,4
Отработано часов всеми рабочими, ч.	74692,8	65508	-9 185	87,7
Отработано часов одним рабочим, ч.	1436,40	1424,09	-12,31	99,10%
Трудоемкость, чел.-ч на 1 тыс. руб.				
на одного работающего, тыс. руб.	0,014	0,010	- 0,004	0,67
на одного рабочего, тыс. руб.	0,013	0,009	-0,004	0,67

Анализируя таблицу 2.16 можно сделать вывод, что в 2022 году в ООО «СУЭК-Хакассия» наблюдается снижение трудоемкости на 4 рубля по сравнению с 2021 годом.

Производительность труда измеряется «объемом продукции, выработанной в единицу времени, поэтому на её изменение большое влияние оказывает эффективность использования рабочего времени. Так, при помощи снижения потерь рабочего времени можно повысить производительность труда без каких-либо дополнительных финансовых вложений» [46, с. 234]. Поэтому для комплексного анализа производительности труда и в последующем для поиска резервов её увеличения проведем анализ использования рабочего времени. Результаты анализа использования фонда рабочего времени представлены в таблице 2.17.

Таблица 2.17 – Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022 гг.

Показатели	Ед. изм.	2021г.	2022г.	Абсолютное отклонение. +/-
Среднесписочная численность рабочих,.	чел	3668	3665	-3
Календарный фонд времени, в т.ч.	дни	365	365	0
выходные и праздничные дни	дни	118	119	1
Номинальный фонд рабочего времени	дни	239	231	-8
Неявки на работу, дни, в т.ч.:	дни	48	55	+15
- ежегодные отпуска	дни	28	28	0
- отпуска по учебе	дни	3	3	0
- административные отпуска	дни	3	4	1
- болезни	дни	4	0	1
- прогулы	дни	0	0	0
- простои	дни	10	15	+5
Явочный фонд рабочего времени, дни	дни	207	206	-8
Продолжительность рабочей смены.	час	8	8	0
Внутрисменные простои	час	0,06	0,05	-0,01
Средняя продолжительность рабочего дня	час	7,94	7,95	0,01
Полезный фонд рабочего времени	час			
на одного рабочего	час	1643,6	1637,7	-5,9
на всех рабочих	час	5344987,2	5315974,2	-29013

Таким образом, анализ показал, что в ООО «СУЭК-Хакассия» имеющиеся трудовые ресурсы используются не в полном объеме. На протяжении рассматриваемого периода фонд рабочего времени имеет тенденцию к снижению. А именно, в 2022 году по сравнению с 2021 годом на всех рабочих данный показатель уменьшился на -29013 ч., а на одного рабочего на 5,9 ч. Помимо этого, в среднем, в 2021-2022 гг. одним рабочим отработано 206 дня вместо 207 дней по данным за 2021 г., что связано с сокращением номинального фонда рабочего времени, а также увеличением неявок на работу.

Целодневные потери рабочего времени на одного рабочего составили 8 дней или 63,52 ч. Внутрисменные потери рабочего времени составили 0,05 ч. за один день и 10,3 ч. за год. Общие потери рабочего времени (ПРВ) составили: $(63,52+10,3) * 3665 = 270550,3$ ч.

Для того, чтобы определить причины изменения фонда рабочего времени, который зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня, проведем факторный анализ.

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П}, \quad (2.3)$$

где ФРВ – полезный фонд рабочего времени,

ЧР – численность рабочих,

П – средняя продолжительность рабочего дня [11, с. 120].

Влияние факторов на его изменение можно установить способом абсолютных разниц, расчет которого представлен в таблице 2.18.

Таблица 2.18 – Расчет влияния факторов на уровень фонда рабочего времени

Факторы влияния	Алгоритм расчета	Величина, час
Численность рабочих	$\Delta \text{ЧР} \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0$	-5 883,5
Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год	$\text{ЧР}_1 \times \Delta \text{Д} \times \text{П}_0$	- 29 100,1
Средняя продолжительность рабочего дня	$\text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \Delta \text{П}$	7 160 567,1
Итого		7 125 583,7

Общий фонд рабочего времени в 2022 году по сравнению с 2021 годом увеличился на 7125583,41ч., при этом, на его рост повлияло и снижение численности рабочих на - 5883,54ч. и количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год на 29100,1 ч, в целом он снизился на 34983,64ч.

Таким образом, имеющиеся трудовые ресурсы в ООО «СУЭК-Хакассия» используются не в полном объеме. В среднем одним рабочим может быть отработано по 192 дней вместо 200, в связи с чем, сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 8 дней, а на всех - 29320 дней.

На производительность труда также оказывает влияние и средняя заработная плата. «Существует правило, согласно которому для повышения эффективности производства темпы роста производительности труда должны

опережать темпы роста заработной платы. В противном случае, это приводит к перерасходу фонда зарплаты, повышению себестоимости производимой продукции и уменьшению прибыли» [10, с. 67].

Данные для анализа соотношения производительности труда и средней заработной платы представлены в таблице 2.18.

Таблица 2.18 – Анализ соотношения производительности труда и средней заработной платы

Показатели	Ед. изм	2021 г.	2022г.	Абсолютное отклонение, +/-	Темп роста, %
Объем реализации продукции и услуг,	тыс. руб.	25 687 250	38 112 180	12 424 930	148,4
Численность ППП персонала	чел.	3668	3665	-3	99,9
В том числе рабочих	чел	3252	3246	-6	99,8
Фонд заработной платы ППП,	тыс. руб.	2037060	2275525	238465	111,7
В том числе рабочих	тыс. руб.	1562521	1767252	204731	113,10
Среднегодовая выработка на одного работника ППП,	тыс. руб.	7003,1	10399	3 396	148,5
Среднегодовая выработка на одного рабочего	тыс. руб.	7898,9	11741,3	3 842	148,6
Средняя заработная плата одного работника ППП,	тыс. руб.	35,6	39,8	4,2	111,8
Средняя заработная плата одного рабочего	тыс. руб.	30,8	34,9	4,1	113,3

Проанализировав данную таблицу, можно сделать вывод, что на протяжении 2021-2022 гг. темпы роста средней заработной платы ниже темпов роста среднегодовой выработки, что свидетельствует о рациональном использовании фонда заработной платы в ООО «СУЭК-Хакассия».

На основе данных таблицы 2.18 выясним экономическую целесообразность расходования средств, выделяемых на оплату труда.

Соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платой определим экономию или перерасход фонда заработной платы, которые можем определить из формулы(2.4):

$$\text{Эф} = \text{Фзп} * (\text{Усз} - \text{Упт}) / \text{Усз} \quad (2.4)$$

где Эф – экономия или перерасход фонда заработной платы;

Фзп – фонд заработной платы в отчетном году;

Усз – индекс роста средней заработной платы;

Упт – индекс роста производительности труда.

Как видно из таблицы 2.18 экономия по фонду оплаты труда составил:

$$\text{Эф}_{2022г} = 2037060 * (1,133 - 1,486) / 1,133 = - 634\,671 \text{ тыс. руб.}$$

Причинами экономии фонда заработной платы является увеличение роста производительности по сравнению с ростом средней заработной платы.

Рост средней заработной платы экономически целесообразен лишь при условии, что производительность труда растет быстрее, чем заработная плата. По материалам таблицы 2.18 коэффициент опережения роста производительности труда над ростом средней заработной платы составил:

$$K_{\text{опер.}} = J_{\text{пт}} / J_{\text{сз.}} \quad (2.5)$$

$$K_{\text{опер.}} = 1,486 / 1,133 = 1,31$$

Данные проведенного анализа указывают на то, что имеющие на предприятии трудовые ресурсы используются достаточно полно.

Таким образом, анализ производительности труда в ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022 гг. показал, что за исследуемый период среднегодовая выработка на одного работника увеличилась на 3 396 тыс. руб. или на 48,5%, на что, в большей степени, повлияло уменьшение количества отработанных дней одним рабочим за год. Также данный фактор повлиял и на увеличение среднегодовой выработки на одного рабочего, тем самым она выросла на 3842 тыс. руб. или на 48,6%. Стоит отметить, что среднедневная и среднечасовая выработка в 2022 году по сравнению с 2021 годом увеличились на 16,67 тыс. руб. (на 49,3%) и 2,36 (на 29,3%) соответственно.

2.5. Оценка влияния предприятия на окружающую среду.

ООО «СУЭК-Хакасия» сегодня – ведущая топливная компания в Хакасии, крупнейший в регионе поставщик угля.

ООО «СУЭК-Хакасия» в полной мере осознает ответственность за свою деятельность перед обществом, потребителями, бизнес-партнерами и своими сотрудниками. Поэтому в числе важнейших приоритетов работы компании – повышение уровня эффективности производства, промышленной безопасности, охраны окружающей среды и новое качество трудовых отношений.

В ООО «СУЭК-Хакасия» разработаны мероприятия, направленные на предупреждение и предотвращение негативного воздействия на окружающую среду. Рассмотрим их подробнее:

Мероприятия по охране водной среды: в целях защиты поверхностных и подземных вод от загрязнения на период проведения горных работ предусмотрены следующие мероприятия: к работе на участке производства работ запрещается допускать машины и механизмы, имеющие неисправности топливной системы, систем гидравлики и смазки, особенно вызывающие возможность попадания ГСМ в грунт; на площадке горных работ не предусматривается склад ГСМ, заправка несамоходных машин осуществляется топливозаправщиком с затвором у заправочного приспособления [48].

Мероприятия по охране атмосферного воздуха: для снижения выбросов загрязняющих веществ во время выполнения строительно-монтажных работ предусматриваются специальные мероприятия: запрещение работы неисправной техники, имеющей повышенные выбросы в атмосферу; ежемесячная регулировка двигателей внутреннего сгорания машин и механизмов; обеспечение со стороны администрации строительной организации и природоохранных органов контроля выбросов загрязняющих веществ; использование многофункциональной техники, позволяющей

сократить количество источников неорганизованных выбросов и массу выбрасываемых веществ в атмосферу; своевременное прохождение техобслуживания, текущих ремонтов машин и механизмов[48].

С целью уменьшения выбросов загрязняющих веществ на участках горных работ ООО «СУЭК-Хакасия» выполняются следующие мероприятия по сокращению выбросов в атмосферу: для снижения выбросов пыли в атмосферу в летний период по мере необходимости применять пылеподавление (орошение водой поверхности) при вскрышных и добычных работах, отвалообразовании, формировании угольных складов [48].

Чтобы уменьшить выбросы от работы двигателей внутреннего сгорания в ООО «СУЭК-Хакасия» выполняются следующие мероприятия: обеспечение качественного технического обслуживания машин и механизмов для поддержания эффективного сжигания топлива, контроль содержания вредных веществ в отработанных газах; замеры оксида углерода в отработанных газах бензиновой техники; замеры дымности отработанных газов дизельной техники [48].

Мероприятия по охране и рациональному использованию земельных ресурсов и почвенного покрова, в том числе мероприятия по рекультивации нарушенных земельных участков и почвенного покрова: решения, позволяют максимально снизить воздействие предприятия на земельные ресурсы и геологическую среду, и способствуют их восстановлению [48].

Принятые мероприятия позволяют свести к минимуму возможность загрязнения водного объекта. Предусмотренные мероприятия позволяют минимизировать негативное воздействие ООО «СУЭК-Хакасия» на поверхностные и подземные воды. ООО «СУЭК-Хакасия» в полной мере осознает техногенный характер влияния своей хозяйственной деятельности на окружающую среду и свою ответственность перед обществом. Компания придерживается концепции устойчивого развития на основе соблюдения баланса между финансовыми, экономическими экологическими и социальными аспектами деятельности. Стремясь к сохранению

благоприятной окружающей среды для будущих поколений, Компания намерена исполнять экологические и социальные обязательства, закрепленные Экологической политикой. Стратегическая цель в области охраны окружающей среды – достижение уровня воздействия на окружающую среду, соответствующего действующим нормативным природоохранным требованиям.

2.6. Комплексная оценка предприятия с позиции повышения производительности труда

Анализ капитала ООО «СУЭК-Хакассия» показал, что основную долю в активе баланса, занимают оборотные активы, их доля в 2022 составила 70,87%, что положительно оценивается и свидетельствует о формировании достаточно мобильной структуры активов, способствующей ускорению оборачиваемости средств предприятия. В пассивах основную долю занимают заемный капитал, который составил 58,91%, но он направлен на финансирование оборотных активов, так же как часть собственного капитала направлена на финансирование оборотных активов. Недостатком в деятельности ООО «СУЭК-Хакассия» является высокая дебиторская задолженность и большая доля запасов, что отрицательно влияет на экономическую эффективность деятельности предприятия.

Оценка финансового состояния показала, что ООО «СУЭК-Хакассия» имеет нормальную финансовую устойчивость, практически все финансовые коэффициенты выше нормативных, что говорит о способности предприятия гасить свои долги за счет собственных средств.

Финансовые результаты ООО «СУЭК-Хакассия», в 2022 году улучшились, если в 2021 году у предприятия наблюдался убыток, то в 2022 году выручка от реализации продукции выросла на 48,4% или 12 424 930 тыс. руб. Себестоимость наоборот снизилась на 3,9% или 522 451 тыс. руб., что является положительным фактором.

Отрицательным моментом является рост коммерческих и управленческих расходов на 13,5% и 11,7% соответственно. Вследствие чего, в 2021 году образовался убыток от продаж -324 470 тыс. руб., но в 2022 году предприятие увеличило выручку и снизило себестоимость, что позволило покрыть коммерческие и управленческие расходы и получить прибыль от продаж 10 950 545 тыс. руб. Рост доходов и снижение расходов в 2022 году и превышение доходами над расходами и свидетельствует о том, что финансовая политика предприятия эффективна и дает положительные результаты, а также, положительно влияет на производительность труда.

Негативным фактором является снижение деловой активности, которая имеет влияние на производительность труда, так как снижение этих показателей свидетельствует о снижении эффективности использования имущества предприятия. От того, что уменьшился оборот оборотных средств, снизится прибыльность предприятия в целом а следовательно и снижение производительности труда.

ООО «СУЭК-Хакасия» занимает сегодня одни из лучших позиций в отрасли. Несмотря на это цель ООО «СУЭК-Хакасия» – повышение эффективности производства, а для повышения эффективности необходимо повышать производительность труда.

Задачи ООО «СУЭК-Хакасия» по повышению производительности труда:

- усовершенствовать систему оплаты труда и мотивации работников;
- повышение квалификации персонала;
- ликвидировать простои по причине неисправности основных средств и т.п.

В 2022 году, произошло снижение численности работников ООО «СУЭК-Хакасия», но это не повлияло на рост производительности труда, которая выросла на 48,5% или 3395,9 тыс. руб., на это повлиял рост заработной платы работников предприятия. В данном случае работники

стали более мотивированы на работу, что и стало следствием повышения производительности труда.

На увеличение показателя производительности труда, в первую очередь оказало влияние снижение изменение среднечасовой выработки рабочих. В целом, рассматриваемый показатель выработки сократился на 0,01 тыс. рублей по сравнению с 2021 годом. Увеличению среднегодовой выработки одного работника в 2022 году по сравнению с 2021 годом на 308413,78 руб. способствовало, в первую очередь, увеличение среднечасовой выработки продукции на 2.12 п.п. (+307 612,5 тыс. руб.) и средней продолжительности рабочего дня 0,01 п.п. (+1164,5 тыс. руб.), это положительное влияние за данный период времени. Небольшое отрицательное влияние оказало снижение таких показателей, как доля рабочих, в общей численности работников на 0,1 п.п. (-324,6 тыс. руб.), количество отработанных дней одним рабочим за год на 1 день (-38,12 тыс. руб.).

Положительными факторами на протяжении 2021-2022 гг. являются темпы роста средней заработной платы ниже темпов роста среднегодовой выработки, что свидетельствует о рациональном использовании фонда заработной платы в ООО «СУЭК-Хакассия».

Анализ показал, что в ООО «СУЭК-Хакассия» имеющиеся трудовые ресурсы используются не в полном объеме. На протяжении рассматриваемого периода фонд рабочего времени имеет тенденцию к снижению. А именно, в 2022 году по сравнению с 2021 годом на всех рабочих данный показатель уменьшился на 242977ч., а на одного рабочего на 65 ч. Помимо этого, в среднем, в 2021-2022 гг. одним рабочим отработано 192 дня вместо 200 дней по данным за 2021 г., что связано с сокращением номинального фонда рабочего времени, а также увеличением неявок на работу.

Целодневные потери рабочего времени на одного рабочего составили 8 дней или 63,28 ч. Внутрисменные потери рабочего времени составили 0,09 ч.

за один день и 22,23 ч. за год. Общие потери времени (ПРВ) составили:
 $(63,28 + 22,23) * 3665 = 313394,15$ ч.

Проведенный анализ факторов, резервов производительности труда, позволил нам выделить направления ее повышения:

- совершенствование системы оплаты труда, материальное и моральное стимулирование;
- обучение персонала и повышение квалификации работников;
- совершенствование организации труда путем ликвидации простоев, по причине неисправности основных средств.

Проведенный анализ производительности труда ООО «СУЭК-Хакасия» показал, что существуют проблемы на предприятии, несмотря на ее рост, которые тормозят ее дальнейшее развитие, поэтому необходимо разработать мероприятия для повышения производительности труда.

ПРОЕКТНАЯ ЧАСТЬ 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ООО «СУЭК- ХАКАССИЯ»

3.1 Описание мероприятий по повышению производительности труда

Повышение производительности труда на предприятиях – основа их устойчивого экономического роста. Внедрение новой техники, новых подходов, постоянная работа над повышением эффективности позволили ООО «СУЭК-Хакассия» за последние десять лет в три раза увеличить производительность труда, но возможности к ее повышению не исчерпали себя.

Действующие мероприятия повышения производительности труда и применяемый методический инструментарий ООО «СУЭК-Хакассия» не позволяют использовать имеющиеся резервы, поскольку они направлены в основном на материально-технические факторы: приобретение высокопроизводительного оборудования, средств автоматизации и механизации трудового процесса без изменения социально-трудовых отношений, обеспечивающих повышение производительности труда работников. Проведенный анализ факторов, резервов производительности труда, позволил нам выделить направления ее повышения (рисунок 3.1)



Рисунок 3.1 – Направления повышения производительности труда
ООО «СУЭК-Хакассия»

В ООО «СУЭК-Хакассия» действует две основных системы оплаты труда – повременно-индивидуальная и повременно-премиальная, по которой осуществляется оплата труда большинства работников предприятия. Однако, изучив детально подходы к оплате труда, имеющиеся в доступе у других компаний, можно предположить, что система оплаты труда ООО «СУЭК-Хакассия» не совершенна. Для совершенствования системы оплаты труда предлагается применять категорирование работников и учета личного вклада каждого в производство и получение прибыли.

Система оплаты труда ООО «СУЭК-Хакассия» с применением категорирования работников будет состоять из элементов приведенных на рисунке 3.2.



Рисунок 3.2 – Элементы системы оплаты труда с применением категорирования работников ООО «СУЭК-Хакассия»

Должностной оклад и персональная надбавка, составляют постоянно-условную часть вознаграждения персонала. Для каждой должности на основании ее характеристик (должностных обязанностей, содержания работы, уровня ответственности), важности и ценности выполняемой работы определяется класс оплаты труда и зона оплаты труда. Распределение

должностей по классам оплаты труда и зонам оплаты труда осуществляется на основании единых факторов. Присвоение класса и зоны оплаты труда должности представляет собой группировку должностей предприятия в зависимости от важности и сложности выполняемой работы, влияния данной работы на результат деятельности общества, требуемых на должности навыков, опыта и квалификации для выполнения работ на ожидаемом уровне.

Анализ должностей для целей присвоения класса оплаты труда должен основываться на следующих пяти факторах (рис. 3.3):

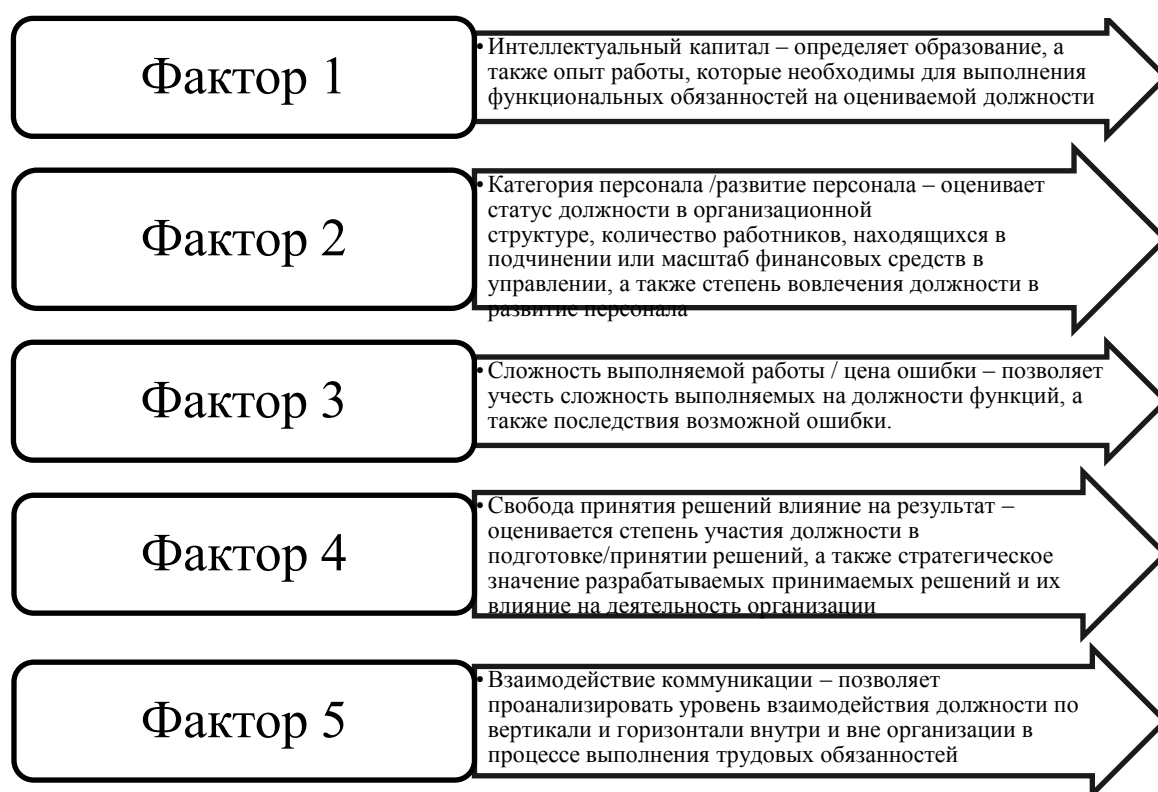


Рисунок 3.3 – Факторы анализа должностей для целей присвоения класса оплаты труда

Все факторы включают по два субфактора, для анализа каждой должности. Характеристика субфакторов и требуемый уровень их развития, необходимые для выполнения трудовой функции для должности, приведены в приложении В. Так как в редких случаях, если у работника имеются уникальные навыки и знания, ему возможно установить персональный оклад, отличный от должностного оклада.

Для распределения должностей и профессий по классам оплаты труда разработана матрица, которая состоит из двух частей: распределение должностей руководителей и специалистов по классам оплаты труда; распределение рабочих профессий по классам и зонам оплаты труда.

Рассмотрим каждую в отдельности.

1. Распределение должностей руководителей и специалистов по классам оплаты труда. Предлагается для должностей руководителей и специалистов применять классы оплаты труда с 8 по 20. Класс оплаты труда возрастает по мере роста сложности и значимости выполняемых на должности трудовых функций (рисунок 3.4).



Рисунок 3.4 – Характеристика классов оплаты труда, должностей руководителей, специалистов

2. Распределение рабочих профессий по классам и зонам оплаты труда. Для рабочих профессий предлагается применять классы оплаты труда с 3 по 11. Класс оплаты труда возрастает по мере роста сложности и значимости выполняемых по профессии работ. Для большинства рабочих профессий присвоение класса оплаты труда производится с учетом квалификационного разряда, установленного согласно действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее -

ЕТКС). Класс оплаты труда рабочей профессии не совпадает с квалификационным разрядом ЕТКС и обозначает только отнесение профессии к определенному уровню оплаты труда. На рисунке 3.5 приведены классы оплаты труда в соответствии с разрядами работ и квалификационными разрядами рабочих.

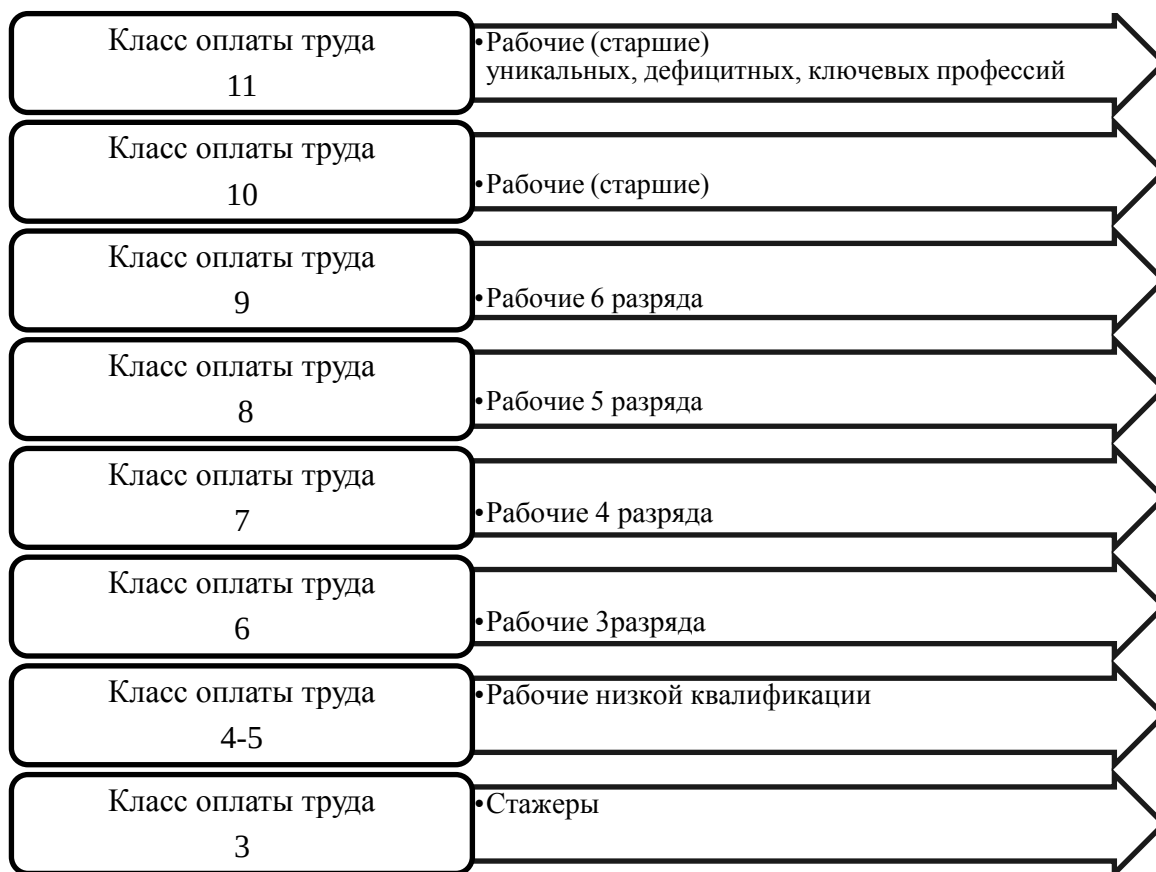


Рисунок 3.5 – Соответствие классов оплаты труда разрядам работ и квалификационным разрядам рабочих

Для дефицитных профессий, требующих наличия уникальных навыков, может быть установлен класс оплаты труда выше, чем соответствующий квалификационному разряду. Для отдельных профессий, трудовая функция на которых предполагает выполнение простых операций, может быть установлен класс оплаты труда ниже, чем соответствующий квалификационному разряду.

Установлены зоны оплаты труда в рамках класса, в зависимости от вида деятельности структурного подразделения и фактора влияния на основную деятельность хозяйствующего субъекта (рис. 3.6).

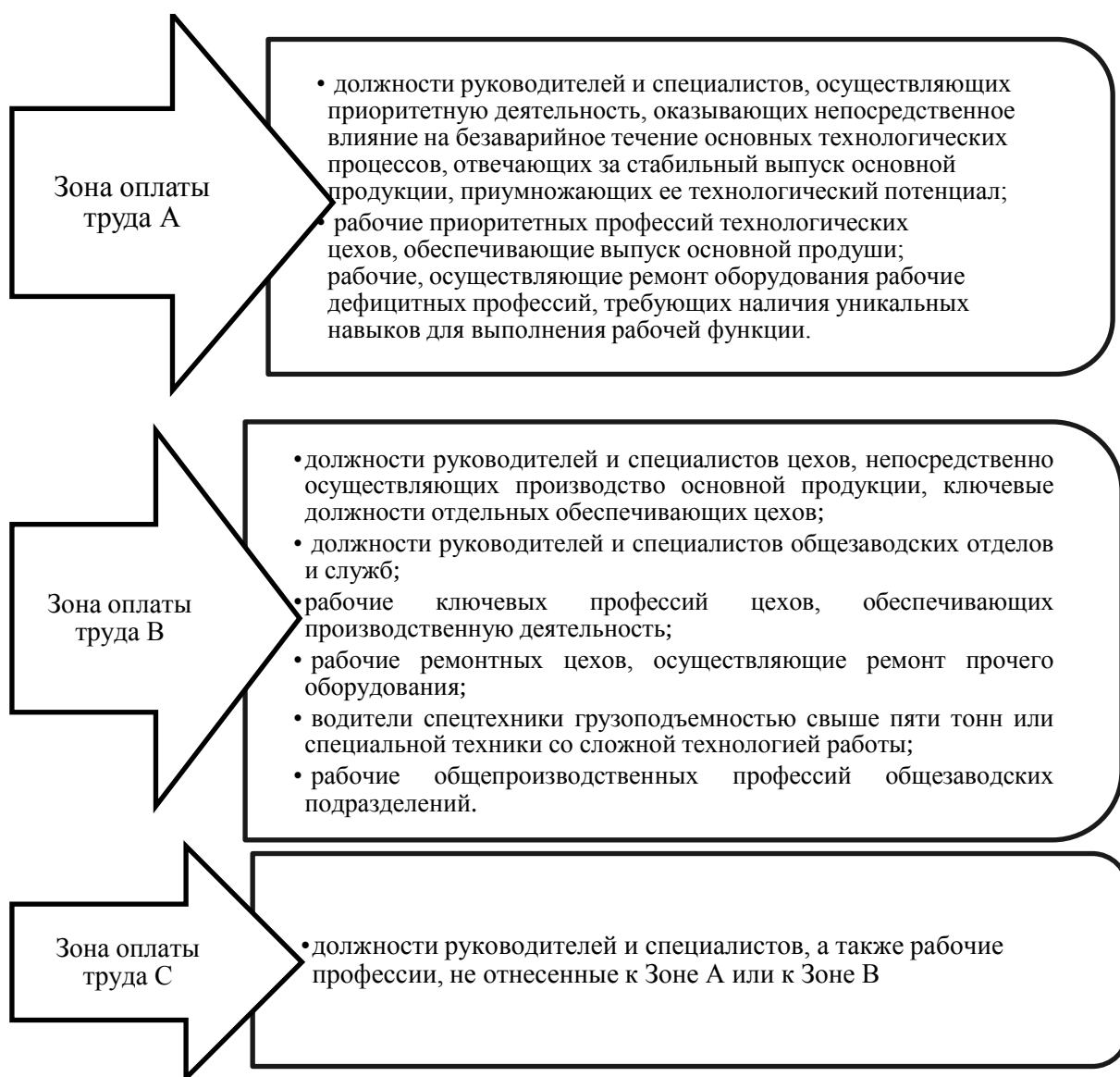


Рисунок 3.6 – Зоны оплаты труда по классам

Персональная надбавка, является условно – постоянной частью системы оплаты труда, это выплата за профессионализм, уровень знаний и навыков, которые постоянно демонстрируются работником.

Выплаты компенсационного характера: оплата труда при совмещении профессий и сверхурочной работы; оплата времени простоя, возникшая по вине работодателя.

Для повышения эффективности организации производственного процесса и стимулирования выполнения работниками дополнительных функций, не включенных в их должностные обязанности, могут быть установлены следующие виды доплат: за руководство бригадой, за наставничество и другие виды доплат в размер части оклада.

Работникам ООО «СУЭК-Хакассия» установить премию за основные результаты хозяйственной деятельности. Размер премии за основные результаты хозяйственной деятельности зависит от класса оплаты труда и зоны оплаты труда должности или профессии, а также от выполнения ключевых показателей эффективности деятельности, установленных для целей премирования, и качества индивидуальной работы работника.

Также по результатам работы за год работникам необходимо выплачивать годовую премию. Размер годовой премии зависит от результатов работы организации по итогам года, личного вклада каждого работника, в достижение данных результатов, а также от стажа работы в ООО «СУЭК-Хакассия».

Дополнительные виды премирования будут регламентироваться внутренними нормативными документами. Так можно сформулировать следующие виды премирования, которые могут применяться в ООО «СУЭК-Хакассия» по специальным системам: премирование работников за особые достижения; премирование работников рабочих профессий за достижения в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

Предложенная система оплаты труда актуальна в настоящее время и является наиболее эффективной. На наш взгляд она будет понятна большинству сотрудников организации, а значит более прозрачной и снижать социальную напряженность коллективы организации.

2. Совершенствование системы материального и морального стимулирования трудовых ресурсов предприятия.

В данный момент в ООО «СУЭК-Хакассия» доминирующим методом мотивации является материальное стимулирование: рост заработной платы, премии, надбавки и т.д. Предлагается совершенствовать материальное стимулирование трудовых ресурсов ООО «СУЭК-Хакассия» по направлениям приведенным в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Направления совершенствования материального стимулирования трудовых ресурсов ООО «СУЭК-Хакассия»

Направление	Характеристика	Порядок установления
1.Применение льгот коллективного характера	материальная помощь в трудных жизненных ситуациях; оплачиваемый проезд на общественном транспорте; бесплатное питание в столовой и буфетах предприятия; дотации на приобретение путевок и туров; льготы по потребительским ссудам на различные цели; доплаты к отпускным «на лечение».	Общий перечень льгот ежегодно определяется дирекцией с учетом планируемых финансовых возможностей. Перечень льгот и конкретный порядок их предоставления устанавливается приказом по организации; Реализуются в автоматическом режиме (финансирование дополнительных затрат на бесплатное питание) и по факту получения соответствующего заявления от работника организации (на устройство ребенка в детский сад).
2. Применения льгот группового характера	оплата занятий в спортивном комплексе; оплата дорогостоящих культурных мероприятий; корпоративные вечеринки и уик-энды и т.п.	Возможность получения рассматриваемых льгот и общий порядок их предоставления фиксируется в соответствующем внутреннем регламенте организации и доводится до сведения всего трудового коллектива; Общий перечень льгот ежегодно определяется руководством предприятия с учетом планируемых финансовых возможностей; Предоставляются коллективам конкретных подразделений приказом директора на основании представления со стороны руководителей отделов и подразделений.
3. Применение льгот индивидуально го характера	компенсация затрат, на содержание личного автомобиля при использовании его в служебных целях; оплачиваемые полисы в частных пенсионных и медицинских фондах; компенсация коммунальных расходов и затрат на аренду жилья; возмещение затрат на обучение детей в образовательных учреждениях.	Общий перечень предоставляемых льгот определяется директором предприятия; Состав индивидуальных «социальных пакетов» по соответствующим рабочим местам определяется директором предприятия и может, быть скорректирован, в процессе найма конкретного менеджера или специалиста. «Социальный пакет», установленный для конкретного сотрудника в момент его найма, фиксируется в трудовом договоре и не может быть пересмотрен до завершения срока действия данного документа. Информация о конкретном содержании и стоимости индивидуальных «социальных пакетов» имеет статус «строго конфиденциальной».

Предлагается также применять на предприятии нематериальные способы мотивации персонала:

- персональная публичная похвала (грамоты, доска почета, личное публичное выступление);
- соревнования – формирует и укрепляет здоровую конкуренцию;
- поздравление со значимыми датами;
- комфорт и атмосфера – организация комфортных рабочих мест, небольших зон отдыха;
- поддержание корпоративного духа – корпоративные мероприятия, вечеринки, тимбилдинг – это повышает командный дух, создает неформальную обстановку;
- гибкий график – возможность сотрудникам гибко настроить график, например, работать из дома, когда им это удобно, или решать отсюда задачи, для которых достаточно общения в режиме онлайн. дополнительные выходные дни – работник справился прекрасно с большей и сложней задачей, можно предоставить ему дополнительный выходной.

Таким образом, используя эффективную систему мотивации сотрудников, можно добиться повышения производительности труда в ООО «СУЭК-Хакассия».

На производительность труда непосредственное влияние оказывает уровень квалификации рабочей силы. Чем выше профессиональное мастерство работников и больше стаж работы по специальности, тем меньше труда затрачивается на производство единицы продукции. Поэтому следующим мероприятием по повышению производительности труда является обучение персонала и повышение их квалификации. Обучение персонала активизирует персонал, внося разнообразие в рабочий процесс, а так же оказывает воздействие на индивидуальные мотивы сотрудников.

В ООО «СУЭК-Хакассия» система обучения требует совершенствования, потому что обучение персонала проходит очень редко,

новые сотрудники получают информацию путем вводного инструктажа, а другие знания приобретают в процессе работы.

Построение системы обучения персонала требует расходов. Именно поэтому руководители должны четко понимать цели и задачи повышения квалификации работников и осознавать его значение в успешном функционировании предприятия. Сотрудники, которые заинтересованы в профессиональном, личностном и карьерном развитии осознают, что обучение стоит не малых финансовых вложений и воспринимают обучение как дополнительный способ мотивации. Развивая и обучая работников, компания получает квалифицированный и мотивированный персонал; сотрудники получают возможность продвигаться по карьерной лестнице.

Целью организации обучения персонала и повышение квалификации работников ООО «СУЭК-Хакассия» является подготовка новых рабочих, повышения квалификации уровня знаний персонала, переподготовки и обучения сотрудников вторым профессиям.

Обучение персонала включает подготовку специалистов в ВУЗах и профессиональных образовательных организациях страны, а также на предприятии в виде наставничества.

Повышение квалификации предусматривает: приобретение навыков работы, в связи с дальнейшим развитием предприятия; обучение персонала на дополнительных курсах, переобучение персонала или получение второй профессии, обучение при перемещении в другое подразделение предусматривает; обучение дополнительным обязанностям; переподготовку.

В таблице 3.2 предложены мероприятия по внедрению системы обучения персонала.

Таблица 3.2 – Мероприятия по внедрению системы обучения персонала ООО «СУЭК-Хакассия»

Мероприятия	Исполнитель
Разработка плана и программы обучения сотрудников	Директор, инспектор отдела кадров
Выбор и утверждение организаций, которые будут проводить обучение	Инспектор отдела кадров
Разработка и утверждение методик обучения	Директор, инспектор отдела кадров
Обучение	Преподаватель
Проверка полученных знаний	Инспектор отдела кадров
Проведение оценки эффективности обучения	Директор, инспектор отдела кадров

Обучение должно быть качественным, а сотрудники должны обеспечить возможность применения новых приобретенных навыков на практике. Перед высококвалифицированным человеком открываются новые возможности для карьерного роста на предприятии.

Совершенствование организации труда путем ликвидации простоев, по причине неисправности основных средств.

Показатели использования рабочего времени имеют важное значение в системе показателей производительности труда на предприятии. Их анализ целесообразно проводить в направлении выяснения причин, частоты и размеров потерь фонда рабочего времени и степени уплотнения рабочего дня.

Выполненный детальный анализ потерь рабочего времени по данным второй главы данной работы позволил определить основные направления дальнейшей работы по улучшению использования рабочего времени. Необходимо систематически изучать потери рабочего времени непосредственно на рабочих местах путем поведения фотографий рабочего дня, массовых самофотографий. Это позволит выявить конкретные причины потерь рабочего времени и принимать действенные меры по их устранению, определять реальные возможности для более широкого применения обслуживания оборудования и производственной техники, совмещения профессий, расширения зон обслуживания. Особое внимание следует уделить:

- выявлению причин каждого случая простоя и обоснованности применения сверхурочных работ с тем, чтобы принять неотложные меры, направленные на их сокращение и ликвидацию;

- тщательному изучению (по листкам нетрудоспособности) характера заболеваемости у отдельных групп работающих и разработке на этой основе действенных профилактических мероприятий (например, по улучшению охраны труда и технике безопасности, организации диетического питания и др.), обеспечивающих снижение заболеваемости;

- изучению каждого случая нарушений трудовой дисциплины с целью ее укрепления, используя для этого не только административные меры, но и формы как морального, так и материального воздействия на ее нарушителей;

- упорядочению практики предоставления кратковременных административных отпусков без сохранения содержания.

Используя данные за анализируемый период баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего сделаем выводы о реализации резервов улучшения использования рабочего времени на данном предприятии.

Все потери рабочего времени на конец отчетного периода составили 5,1% от общего фонда рабочего времени (270550,3 / 5315974,2). Как видно из таблицы 2.17 одной из причин потерь рабочего времени явились простои, которые составили на всех рабочих 24534,6 часа, это равнозначно высвобождению 15 работников. В нашем случае основное направление улучшения использования рабочего времени состоит в ликвидации потерь рабочего времени этого вида.

Для ликвидации потерь рабочего времени необходимо проанализировать фактический баланс рабочего времени в среднем на одного рабочего.

Сопоставив показатели потерь рабочего времени за анализируемые годы мы можем сказать, что они увеличиваются и темп их роста составил в 2022 г 150% ($15/10 \cdot 100$).

Не устранив потери рабочего времени, их доля в общем ФРВ на будущий период составит

на 2023 г $= 5,1 \cdot 1,5 = 7,65\%$;

на 2024 г $= 7,65 \cdot 1,5 = 11,48\%$;

на 2025 г $= 11,48 \cdot 1,5 = 17,21\%$.

Это означает, что к концу 2025 года потери рабочего времени возрастут на 33,1% $(17,21/5,1 \cdot 100)$ и составят 17,21% общего фонда рабочего времени.

В целях изыскания резервов снижения потерь рабочего времени и повышения эффективности использования фонда рабочего времени проанализируем показатели производственно-хозяйственной деятельности (таблица 3.3).

Таблица 3.3 – Основные показатели производственно-хозяйственной деятельности ООО «СУЭК-Хакассия» за 2021-2022 гг.

Показатели	Ед. изм.	2021год	2022год	Темп роста, %
Объем производства	тыс. руб.	25 687 250	38 112 180	148,4
Среднесписочная численность рабочих	чел.	3252	3246	99,8
Выработка одного рабочего	тыс. руб	7898,9	10399,0	148,5
Фонд заработной платы	тыс. руб.	2037060	2275525	111,7
Средняя заработная плата одного рабочего	тыс. руб.	30,8	34,8	113,3

Показатели производственно-хозяйственной деятельности анализируемого периода показывают увеличение объемов производства с уменьшением численности рабочих при постоянных производственных мощностях. В связи с этим, выявляется лишняя рабочая сила, неиспользуемое оборудование и увеличению целодневных и внутрисменных простоев.

Для устранения этого недостатка необходимо:

Изменить форму штатного расписания – включить дополнительную информацию – коэффициент загрузки оборудования, что позволяет более точно определить потребность в рабочей силе на каждом технологическом агрегате.

Годовая выработка составляет 38 112 180 тыс. руб.

Рассмотрим экономию или перерасход от потери рабочего времени.

$$\downarrow \text{ПРВ} = \text{ЭЧ} * \text{ФРВ} \quad (3.1)$$

где $\downarrow \text{ПРВ}$ – сокращение потерь рабочего времени, ч.;

ЭЧ – экономия численности, чел.

$$\downarrow \text{ПРВ} = 15 * 1637,7 = 24565,5 \text{ ч.}$$

Высвобождение 15 чел. позволит сократить потери рабочего времени в простоях 24565,5 ч. до нулевого уровня, обеспечить максимальную загрузку оборудования.

Ликвидируя потери рабочего времени в простоях, с учетом внедрения данного мероприятия, общие потери уменьшатся на 5,1%, (именно эту долю составляют потери рабочего времени этого вида в общей структуре ПРВ) и составят на конец отчетного периода 3,4% (5,1/150) вместо 5,1%.

Сокращение всех потерь рабочего времени на 3,4% увеличит эффективный фонд рабочего времени одного рабочего на 3,1% (1689/1637,7 * 100).

Снижение потерь рабочего времени в конце отчетного периода приведет к снижению темпа их роста (%) в будущем, который составит 145,5% (15 - 15 * 3,1/100/10) вместо 150,0% и тогда прогноз ПРВ:

$$\text{на } 2023 \text{ г} = 5,1 * 1,455 = 7,42\% \text{ вместо } 7,65\%;$$

$$\text{на } 2024 \text{ г} = 7,42 * 1,455 = 10,8\% \text{ вместо } 11,48\%;$$

$$\text{на } 2025 \text{ г} = 10,8 * 1,455 = 15,71\% \text{ вместо } 17,21\%.$$

Анализ полученных результатов станет одним из важнейших элементов в расчете экономического эффекта:

1. Сокращение потерь рабочего времени является одним из резервов повышения производительности труда

$$\uparrow \text{ПТ} = (100 - \text{ПРВ}_n) / (100 - \text{ПРВ}_d) * 100\% - 100\% \quad (3.2)$$

где $\uparrow\text{ПТ}$ – рост производительности труда, %;

$\text{ПРВ}_\text{д}$ – потери рабочего времени до внедрения мероприятия, %;

$\text{ПРВ}_\text{п}$ – потери рабочего времени после внедрения мероприятия, %

$$\uparrow\text{ПТ} (\%) = (100 - 5,1) / (100 - 3,4) * 100 - 100 = 1,75\%$$

2. Экономия численности составила 15 чел, тем самым уменьшив фонд заработной платы

$$\text{ЭФ}_{\text{з. п.}} = \text{ЭЧ} * 3 \quad (3.3)$$

где $\text{ЭФ}_{\text{з. п.}}$ – экономия фонда заработной платы, тыс. руб;

ЭЧ – экономия численности, чел;

3 – средняя заработная плата одного рабочего.

$$\text{ЭФ}_{\text{з. п.}} = 15 * 34,8 = 522 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{ЭФ}_{\text{з. п.}} (\%) = (\Phi_{\text{з. п.1}} / \Phi_{\text{з. п.2}}) * 100\% - 100\% \quad (3.4)$$

где - $\Phi_{\text{з. п.1}}$ – фонд заработной платы до экономии, тыс. руб.;

$\Phi_{\text{з. п.2}}$ – фонд заработной платы с учетом экономии, тыс. руб.

$$\text{ЭФ}_{\text{з. п.}} (\%) = 2275525 / 2275003 * 100 - 100 = 0,02\%$$

3. Достигнутая экономия фонда заработной платы за счет сокращения потерь рабочего времени направляется на снижение себестоимости

$$\downarrow C = (C_0 / C) * 100\% - 100\%, \quad (3.5)$$

где C_0 – себестоимость до экономии $\Phi_{\text{зп}}$, тыс. руб.;

C – себестоимость с учетом экономии $\Phi_{\text{зп}}$, тыс. руб.

$$\downarrow C = (13\,026\,169 / (13\,026\,169 - 522)) * 100\% - 100\% = 0,004\%$$

С учетом внедрения предложенного мероприятия направленного на совершенствование производительности труда за счет повышения эффективности использования фонда рабочего времени достигнуто:

- максимальная загрузка технологического оборудования и рационального использования трудового потенциала каждого работника путем изменения графиков сменности;
- доведение потерь рабочего времени в простоях до нулевого уровня;
- увеличение эффективного фонда рабочего времени на 3,1% и составил в среднем на одного рабочего 1689 ч. вместо 1637,7 ч.;
- повышение производительности труда на 1,75 %;
- снижение себестоимости на 0,004%.

Предложенные мероприятия по повышению производительности труда в ООО «СУЭК-Хакассия» позволят увеличить выручку и прибыль предприятия.

3.2. Расчет показателей повышения производительности труда предприятия

Реализация любых рекомендаций и нововведений требует тщательной оценки экономической эффективности с целью определения целесообразности их внедрения. Оценка экономической эффективности реализации предложенных мероприятий по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия» базируется на расчете таких показателей, как затраты на их реализацию, планируемый доход от внедрения.

Социальная эффективность повышения производительности труда, заключается в моральном усилении трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятия.

На основании анализа ситуации, сложившейся на предприятии ООО «СУЭК-Хакассия», представляется возможным утверждать, что повышение заработной платы, способно повысить производительность труда, а затем и выручку предприятия на 10-15%.

Поэтому рассчитаем прибыль, которую предприятие получит за счет увеличения производительности труда, после предложенных мероприятий.

$$П_1 = П * 110\% \quad (3.6)$$

Где $П_1$ - производительность труда, после предложенных мероприятий;

$П$ - производительности труда, до предложенных мероприятий.

$$П_1 = 10399 * 110 / 100 = 1039,9 \text{ тыс. руб.}$$

Тогда объем выручка после внедрения предложенных мероприятий составит:

$$В = П_1 * Ч \quad (3.7)$$

Где $В$ – выручка;

$Ч$ – численность работников предприятия.

$$В = 1039,9 * 3665 = 3811234 \text{ тыс. руб.}$$

Расходы на оплату труда в 2022 году составили 2275525 тыс. руб., тогда с учетом увеличения производительности труда на 10%, расходы также увеличатся на 10%, а именно на 2275523 тыс. руб. Следовательно, себестоимость увеличится и на 2275523 тыс. руб.

Рассмотрим показатели деятельности организации ООО «СУЭК-Хакассия» после внедрения предложенных мероприятий (табл. 3.4).

Таблица 3.4 - Показатели деятельности организации ООО «СУЭК-Хакассия» после внедрения предложенных мероприятий

Показатели	2022 г	Прогноз	Темп роста, %	Отклонение, (+,-)
Выручка от продажи продукции, за минусом НДС и акцизов	27831	30600	110	2769
Себестоимость продукции	18407	20573	112	2166
Валовая прибыль	9424	10027	106	603
Коммерческие расходы	3406	3406	100	0
Управленческие расходы	1013	1013	100	0
Прибыль (убыток) от продаж	5005	5608	112	603
Доходы от участия в других организациях	1	1	100	0
Проценты к получению	26	26	100	0
Проценты к уплате	1236	1236	100	0
Прочие доходы	9545	9545	100	0
Прочие расходы	11565	11565	100	0
Прибыль (убыток) до налогообложения	1277	2379	186	1102
Текущий налог на прибыль	597	476	80	-121
Чистая прибыль (убыток) отчетного года	1146	1903	166	757

Таким образом, предложенные мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда, мотивации и стимулирования персонала, приводят к увеличению производительности труда на 10%. При этом выручка от продаж увеличится на 2769 млн. руб., валовая прибыль на 603 млн. руб. чистая прибыль на 166 млн. руб.

Обучение персонала и повышение квалификации, дает эффект мотивации к приверженности к данному предприятию и позволяет снизить текучесть кадров, работники понимая, что предприятие не будет вкладывать средства в бесперспективных работников. Следовательно, обучение персонала приводит к снижению текучести труда и как следствие к повышению производительности труда.

Рассчитаем ожидаемое снижение затрат на осуществление функции подбора персонала. На сегодняшний день подбором и отбором персонала в ООО «СУЭК-Хакассия» занимается менеджер по персоналу, 54000 рублей - размер его заработной платы. Тогда часовая тарифная ставка специалиста по

персоналу составит: ТС часовая=54000/22/8=306,8 руб.

Расчет затрат на закрытие одной вакансии ООО «СУЭК-Хакассия» представлен в таблице 3.5.

Таблица 3.5 - Затраты на закрытие одной вакансии в ООО «СУЭК-Хакассия»

Этапы	Время	Финансовые затраты	
1.	Принятие решения о вакансии. Определение требований к вакансии.	6 часов	6*306,8= 1840,8 руб.
2.	Размещение объявлений в СМИ: - составление текста - контакт с редакциями, согласование оплаты и текстов - публикация объявлений о вакансии (модуль 88*60 мм на 3-й полосе дважды в неделю = 1860 руб.)	1-2 часа 1 час 1 неделя	Итого: 3*306,8 + 1860*1= 2780,4руб.
3.	Поиск в Интернет: - поиск подходящих резюме - размещение вакансии на рабочих сайтах	каждый день по 1 часу в течение 7 дней = 7 ч	7*306,8= 2147,6руб.
4.	Контакты с кандидатами: - телефонные интервью - первичный отсев по резюме - телефонные переговоры с кандидатами, отобранными по резюме, приглашение на собеседование	по 3 часа в день в течение 2 недель = 30 часов	30*306,8= 9204руб.
5.	Проведение собеседований: 1 этап: собеседование с менеджером по персоналу или лицом, его заменяющим; 2 этап: собеседование с руководителем в присутствии менеджера по персоналу	1. 30 мин. на кандидата * 20 человек = 10 часов. 2. 40 мин.*5 кандидатов = 2 часа	Итого* 306,8* (10+2)= 3681,6руб
	Итого финансовые затраты		19653,8

Следовательно, на закрытие одной вакансии расход составляет около 19,7 тыс. руб.

Рассчитаем расходы на поиск сотрудников в ООО «СУЭК-Хакассия» за год, за 2022 год выбыло 314 человек:

$$314*19,7= 6,18 \text{ млн. руб.}$$

Таким образом, при внедрении обучения и повышение квалификации на предприятии снизит потребность в поиске персонала, отсюда произойдет снижение затрат на подбор кадров на 6,18 млн. руб., т.е. произойдет экономия за счет поиска персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные результаты, выводы и рекомендации заключаются в следующем:

Производительность труда – это количество продукта, произведенного за единицу времени работы. Этот численный параметр помогает понять качественный эффект от труда. Так, определяя, сколько продукции изготовлено за час, можно оценить, насколько эффективны вложения труда конкретного работника (или группы) в производство единицы продукции за определенное время.

Производительность труда является важной категорией в деятельности предприятия. Перестройка экономических отношений нуждается во внесении соответствующих изменений в механизм управления эффективностью труда.

Под резервами роста производительности труда понимают неиспользованные возможности эффективного использования и экономии живого и прошлого (овеществленного) труда.

На практике используется несколько методов расчета производительности труда: натуральный метод, стоимостный метод, условно-натуральный метод, трудовой метод.

Объектом исследования является ООО «СУЭК-Хакассия», основным видом деятельности которого является добыча угля, за исключением антрацита, угля коксующегося и угля бурого, открытым способом.

Проведенный анализ капитала предприятия позволил сделать следующий вывод: недостатком в деятельности ООО «СУЭК-Хакассия» является высокая дебиторская задолженность и большая доля запасов, что отрицательно влияет на экономическую эффективность деятельности предприятия.

Проведенный анализ финансового состояния показал, что выручка ООО «СУЭК-Хакассия» растет, также положительным является снижение себестоимости, это говорит об эффективности деятельности предприятия.

Положительным является то, что предприятие платежеспособно и баланс ликвиден, и предприятие способно оплачивать свои обязательства собственными средствами. На предприятии наблюдается неэффективная работа по закупочной сбытовой политике. Руководству необходимо разработать более тщательно план по увеличению продаж.

Предприятие находится в нормальном устойчивом финансовом состоянии, но наблюдается недостаток собственных оборотных средств, установлено усиление зависимости предприятия от заемных источников, значения показателей сильно отклонены от нормативов.

Анализ производительности труда показал, что на его изменение в первую очередь оказало влияние снижение изменение среднечасовой выработки рабочих. В целом, рассматриваемый показатель выработки сократился на 0,01 тыс. рублей по сравнению с 2021 годом.

Для обеспечения роста производительности труда в ООО «СУЭК-Хакассия» были предложены следующие мероприятия:

1) Совершенствование системы оплаты труда, материальное и моральное стимулирование.

2) Обучение персонала и повышение квалификации работников.

3) Совершенствование организации труда путем ликвидации простоев.

С учетом внедрения предложенного мероприятия направленного на совершенствование производительности труда за счет повышения эффективности использования фонда рабочего времени достигнуто:

- максимальная загрузка технологического оборудования и рационального использования трудового потенциала каждого работника путем изменения графиков сменности;

- доведение потерь рабочего времени в простоях до нулевого уровня;

- увеличение эффективного фонда рабочего времени на 3,1% и составил в среднем на одного рабочего 1689 ч. вместо 1637,7 ч.;

- повышение производительности труда на 1,75 %;

- снижение себестоимости на 0,004%.

Предложенные мероприятия по повышению производительности труда в ООО «СУЭК-Хакассия» позволят увеличить выручку и прибыль предприятия: выручка от продаж увеличится на 2769 млн. руб., валовая прибыль на 603 млн. руб. чистая прибыль на 166 млн. руб.

При внедрении обучения и повышение квалификации на предприятии снизит потребность в поиске персонала, отсюда произойдет снижение затрат на подбор кадров на 6,18 млн. руб., т.е. произойдет экономия за счет поиска персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеев М.Ю. Теоретический обзор современных подходов к управлению производительностью труда / М.Ю. Авдеев // Теория и практика общественного развития. – 2019. – № 5 (135). – С. 38-41.
2. Алексеев Ю.Г. Анализ и оценка эффективности труда / Ю.Г. Алексеев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2017. – № 3. – С. 175-177.
3. Алиев И.М. Влияние цифровой экономики на производительность труда / И.М. Алиев // Экономика труда. – 2021. – № 9. – с. 917-930.
4. Андрианова Н. В. Планирование производительности труда / Н.В. Андрианова // Молодой ученый. – 2018. – №12. – С. 379-380.
5. Андрухив А.А. Экономические аспекты роста производительности труда / А.А. Андрухив // Управление персоналом. – 2019. – № 7. – С. 39-42.
6. Андрухович А.Н. Повышение производительности общественного труда в России на основе применения новейших технологий / А.Н. Андрухович // Фундаментальные исследования экономики. – 2022. – № 4. – С. 59-63.
7. Антонова О.В. Производительность труда как показатель эффективности деятельности коммерческих предприятий / О.В. Антонова // Научно-образовательный потенциал молодежи. – 2020. – № 16. – С. 3-6.
8. Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики / В.В. Аранжин // Экономика труда. – 2019. – № 1. – С. 523-534.
9. Баяндина Е.С. Важность производительности труда на предприятии / Е.С. Баяндина и В.Э. Серогодский // Бенефициар. – 2020. – № 73. – С. 34-36.
10. Блинкова О.Н. Необходимость анализа производительности труда на предприятии / О.Н. Блинкова, О.Н. Ганюта // Синергия Наук. – 2019. – № 31. – С. 222-227.
11. Воронин С.И., Пестов, В.Ю. Организационные аспекты повышения производительности труда в условиях инновационной экономики / С.И. Воронин, В.Ю. Пестов // Экономинфо. – 2017. – № 1-2. – С. 28-31.

12. Гайфутдинова С.В. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. С.В. Гайфутдиновой – М.: ИНФРА-М, 2018. – 507 с.
13. Гампельсон В.Е. Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи/ В.Е. Гампельсон // Докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества. – М.: Высшая школа экономики, 2021. – 61 с.
14. Гершанок А.А. Организация труда в реализации задач повышения эффективности производства, ускорения роста производительности труда / А.А. Гершанок // Экономика и бизнес. – 2019. – № 3-1. – С. 70-72.
15. Долженко Р.А. Развитие подходов к производительности труда и ее оценке / Р.А. Долженко // Экономика труда. – 2021. – №12. – С. 1577-1590.
16. Едренкина О.А. Изучение временных затрат труда с целью повышения производительности труда персонала / О.А. Едренкина, Н.Г. Вишневская // Форум молодых ученых. – 2022. – № 3. – С. 350-352.
17. Екимова Н.А. Факторы и резервы роста производительности труда В России: концепции и количественные оценки / Н.А. Екимова // Экономика и управление. – 2019. – № 6. – С. 944-966.
18. Закирьянова Л.Р. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л.Р. Закирьянова // Молодежь и наука. – 2023. – № 3. – С. 18-23.
19. Исламова А.Р. Проблемы повышения производительности труда / А.Р. Исламова // Академическая публицистика. – 2020. – № 2. – С. 37-41.
20. Комаристый Д.П. Задачи, связанные с управлением производительностью труда / Д.П. Комаристый // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2018. – № 2 (21). – С. 199-201.
21. Косякова Л.Н. Задачи повышения производительности труда в России и пути их решения / Л.Н. Косякова, А.Л. Попова // Известия Санкт-Петербургского ГАУ. – 2021. – № 3 (48). – С. 153-157.

- 22.Кучина Е.В. Обеспечение конкурентоспособности промышленных предприятий на основе повышения производительности совокупного труда: дис. ... докт. экон. наук / Е.В. Кучина. – М.: Дело. 2009. – 321 с.
- 23.Лаврухина Н.В. Системный подход к оценке и управлению производительностью труда на предприятии / Н.В. Лаврухина // Материалы Межрегиональной научно-практической конференции. - Калуга, 2019. – С. 134-142.
- 24.Маев Д.В. Различие мнений в вопросах повышения производительности труда на российских предприятиях / Д.В. Маев // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2022. – № 2. – С. 23-32.
- 25.Масыч М.А. Технологии использования интеллектуальных ресурсов в контексте необходимости повышения производительности труда в условиях цифровой экономики / М.А. Масыч// Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 1443-1458.
- 26.Меламедова Л.С. Экономика труда / Л.С. Меламедова. – Самара: Самарская гуманитар. акад., 2018. – 120с.
- 27.Митрофанова М.Ю. Производительность труда в современной экономической системе: дис. ... канд. экон. наук / М.Ю. Митрофанова. 2010. – 218 с.
- 28.Морозова Н.А. Производительность труда: теоретические основы и факторы ее роста в современной экономике: Дис. ... канд. экон. наук / Н.А. Морозова. – 2007. – 156 с.
- 29.Павлик Г.С. Пути и резервы повышения производительности труда в системе управления трудовыми ресурсами предприятия / Г.С. Павлик // Мировая наука. – 2020. – № 1 (34). – С. 397-402.
- 30.Пасюта Т.О. Основные направления повышения производительности труда / Т.О. Пасюта, А.А. Маркина // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2020. – № 13. – С. 70-73.

- 31.Пашкевич О.А. Методологические подходы к измерению и оценке производительности труда / О.А. Пашкевич, В.О. Лёвкина // Экономические вопросы. – 2020. – № 48 (48). – С. 170-181.
- 32.Печура О.В. Заработная плата как фактор роста производительности труда / О.В. Печура // Аллея науки. – 2020. – № 5 (44). – С. 168-172.
- 33.Пухначёва А.Г. Проблемы повышения производительности труда / А.Г. Пухначева // Образование и наука без границ. – 2021. – № 8. – С. 119-124.
- 34.Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцев Е.Б. / Современный экономический словарь. – М., 2004. – 480 с.
- 35.Романинец Р.Н. Повышение производительности труда как один из механизмов управления предприятием в конкурентной сфере / Р.Н. Романинец // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2020. – № 9. – С. 64-67.
- 36.Рузымов Р.В. Производительность труда, как фактор роста экономики / Р.В. Рузымов // Сибирский экономический журнал. – 2023. – № 1. – С. 8-11.
- 37.Сивандаева, С.Ю. Способы увеличения производительности труда на предприятии / С.Ю. Сивандаева // Моя профессиональная карьера. – 2020. – № 8. – С. 194-197.
- 38.Симонова М.В. Стратегии повышения производительности труда и создания добавленной стоимости / М.В. Смирнова // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 1179-1192.
- 39.Скляревская В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. – М.: Дашков и К°, 2018. – 304 с.
- 40.Словарь русского языка: В 4-х т. / Под ред. А.П. Евгеньевой. – М., 1985-1988. Т. 3. П-Р. 1987. – 752 с.
- 41.Смирнова Е.А. Анализ факторов роста производительности труда на сельскохозяйственных предприятиях региона/ Е.А. Смирнова // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 1. – С. 88-96.

- 42.Суфиянова, О.С. Повышение производительности труда, как основа успешного экономического развития / О.С. Суфиянова // Меридиан. – 2020. – № 9. – С. 580-582.
- 43.Трифонов С.В. К вопросу повышения производительности труда / С.В. Трифонов // Инновационная наука. – 2022. – № 1. – С. 56-62.
- 44.Ульянов С.С. Роль современных методов материального стимулирования / С. С. Ульянов // Молодой ученый. – 2019. – № 9. – С. 153-155.
- 45.Черепнин И.А. Мотивационные векторы интеграции образования, науки и бизнеса как фактора повышения производительности труда / И.А. Черепнин, Н.А. Зорина, Е.С. Борисова // Креативная экономика. – 2019. – № 5. – С. 943-956.
- 46.Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М., 2010. – 400 с.
- 47.СУЭК-Хакасия: официальный сайт [Электронный ресурс] //[web-сайт]. <http://www.suek-khakasia.ru>
- 48.Перечень мероприятий по охране окружающей среды [Электронный ресурс] //[web-сайт]. <https://ust-abakan.ru/local-government/management-body/agriculture-department/environmental-impact-assessment/>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Бухгалтерский баланс ООО «СУЭК-Хакассия» за 2020-2022г.г.

Наименование показателя	Код	31.12.22	31.12.21	31.12.20
I. Внеоборотные активы				
Нематериальные активы	1110	-	144	
Результаты исследований и разработок	1120	-	52 718	55 585
Нематериальные поисковые активы	1130	-	11 989	
Основные средства	1150	6 411 029	6 174 714	
Финансовые вложения	1170	48 505	48 505	48 505
Отложенные налоговые активы	1180	26 712	435 346	14 216
Прочие внеоборотные активы	1190	241 390	297 186	256 432
Итого по разделу I	1100	6 727 636	7 020 602	6 203 482
II. Оборотные активы				
Запасы	1210	2 896 904	2 019 299	
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	130 408	104 387	115 928
Дебиторская задолженность	1230	10 473 611	6 231 126	
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	2 855 034	3 096 222	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	7 190	11 341	698 894
Прочие оборотные активы	1260	1 648	1 005	
Итого по разделу II	1200	16 364 795	11 463 380	
Баланс	1600	23 092 431	18 483 982	15 853 905
III. Капитал и резервы				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	2 476 136	2 476 136	2 476 136
Переоценка внеоборотных активов	1340	68 489	51 398	-
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	3 427 875	3 427 875	-
Резервный капитал	1360	12	11	-
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	3 515 746	(2 919 151)	
Итого по разделу III	1300	9 488 258	3 036 269	
IV. Долгосрочные обязательства				
Заемные средства	1410	10 323 683	10 333 410	
Отложенные налоговые обязательства	1420	223 576	-	
Оценочные обязательства	1430	121 410	212 966	195 411
Прочие обязательства	1450	61 134	223 767	
Итого по разделу IV	1400	10 729 803	10 770 143	
V. Краткосрочные обязательства				
Заемные средства	1510	46 326	911 903	7 874 602
Кредиторская задолженность	1520	2 569 924	3 541 476	3 095 701
Доходы будущих периодов	1530	8 002	3 061	-
Оценочные обязательства	1540	250 118	221 130	
Итого по разделу V	1500	2 874 370	4 677 570	
Баланс	1700	23 092 431	18 483 982	15 853 905

Отчет о финансовых результатах ООО «СУЭК-Хакассия» за 2020-
2022г.г.

Наименование показателя	Код	2022	2021
Выручка	2110	38 112 180	25 687 250
Себестоимость продаж	2120	(13 026 169)	(13 548 620)
Валовая прибыль (убыток)	2100	25 086 011	12 138 630
Коммерческие расходы	2210	(13 432 899)	(11 834 038)
Управленческие расходы	2220	(702 567)	(629 062)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	10 950 545	(324 470)
Доходы от участия в других организациях	2310	500 000	200 000
Проценты к получению	2320	103 904	54 268
Проценты к уплате	2330	(381 879)	(584 858)
Прочие доходы	2340	966 164	129 596
Прочие расходы	2350	(293 812)	(2 207 260)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	11 844 922	(2 732 724)
Налог на прибыль	2410	(2 296 080)	535 192
текущий налог на прибыль (до 2020 г. это стр. 2410)	2411	(1 673 337)	-
отложенный налог на прибыль	2412	(622 743)	535 192
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
Прочее	2460	296	(33)
Чистая прибыль (убыток)	2400	9 549 138	(2 197 565)
Совокупный финансовый результат периода	2500	9 549 138	(2 197 565)

Субфакторы анализа должностей и уровни развития субфакторов,
необходимые для выполнения функциональных обязанностей.

	Фактор/Субфактор	Уровень 1	Уровень 2	Уровень 3	Уровень 4	Уровень 5
Интеллектуальный капитал	Образование	Среднее либо среднее профессиональное образование. Базовые знания для выполнения стандартных функций и следования прямым указаниям руководителя	Среднее либо среднее профессиональное образование по специальности. Дополнительные знания и аналитические способности для выполнения относительно сложных и разносторонних функций	Высшее образование. Наличие знаний и аналитических способностей для выполнения разносторонних функций	Высшее образование по специальности. Наличие специализированных знаний для выполнения сложных и разносторонних функций. Наличие дополнительной профессиональной подготовки	Высшее образование по специальности. Дополнительное образование, научная степень, диплом зарубежной бизнес-школы, сертификат соответствующий международным стандартам для выполнения сложных функций
	Опыт работы	Допустимо без опыта работы	Опыт работы от 0,5 лет до 2 лет в данной сфере	Опыт работы более 2 лет в данной сфере и не менее 1 года на аналогичной должности	Опыт работы не менее 2 лет на аналогичной должности и не менее 5 лет общего стажа работы. Желателен опыт работы на руководящей должности.	Опыт работы на аналогичной должности более 5 лет и общий опыт работы более 10 лет. Длительный и разносторонний опыт работы на руководящей должности.
Категории персонала/ развитие персонала	Категория персонала	Должность вспомогательно го звена или рабочая профессия, без функций руководства, финансовых средств в управлении нет	Должность профессионального или административного звена, без функций руководства или рабочие профессии с периодической функцией руководства, финансовых средств в управлении нет	Должность профессионального звена, периодически руководит деятельностью нескольких сотрудников, возможна ответственность за небольшие финансовые суммы	Должность руководителя среднего звена. регулярное управление группой сотрудников, управление бюджетом подразделения	Должность руководителя старшего звена. Управление большим количеством сотрудников и/или существенными финансовыми ресурсами
	Развитие персонала	Должность/профессия не предполагает вовлечение в развитие/обучение персонала	В функцию должности/ профессии входит представление информации, общих рекомендаций относительно выполненной работы на других должностях/ профессиях	На должности предусмотрен мониторинг деятельности работников, корректировка их деятельности	На должности предусмотрена расстановка приоритетов в работе работников, оценка успешности выполнения трудовых обязанностей и эффективности работы в целом	На должности предусмотрено руководство, развитие и карьерное продвижение работников, оценка эффективности деятельности работников, постановка целей карьерного развития

Продолжение приложения В

Сложность выполнения работы/цена ошибки	Сложность работы	Работа состоит из простых и однотипных действий. Предоставляются детальные распоряжения инструкции от руководителя	Работа состоит из простых задач, но включает планирование и расстановку приоритетов при организации процесса	Работа включает однородные, но сложные функции внутри направления деятельности, требует организация, планирования и расстановки приоритетов, координацию со смежным/подразделениями	Работа включает интеграцию функций внутри структурного подразделения, требует значительного независимого суждения и координации работы со смежными подразделениями на регулярной основе	Работа включает интеграцию разнообразных функций внутри нескольких подразделений, требует координации работы различных подразделений: разработку процедур, регулирующих деятельность подразделения.
	Цена ошибки	Ошибки легко находятся и исправляются без последствий	Ошибки находятся и исправляются в ходе регулярной проверки; возможен минимальный материальный ущерб в рамках подразделения	Обнаружение ошибок затруднено, возможен материальный ущерб в рамках одного подразделения, исправление может потребовать дополнительных финансовых / временных затрат	Ошибки находятся сложно, возможен ущерб для нескольких подразделений	Ошибки приводят к значительному материальному ущербу, их трудно обнаружить, их исправление затратно, негативно влияют на операционную деятельность предприятия
Свобода принятия решения/ влияние на результат	Свобода принятия решения	Нет необходимости принятия самостоятельных решений	Стандартные решения из заданного набора в рамках предписанных инструкций	Оптимальные решения в рамках прописанных функциональных процедур. Решения касаются деятельности одного подразделения	Свобода в разработке и принятии решений. Решения могут касаться деятельности одного или нескольких подразделений, но требуют согласования.	Разработка и принятие решений, направленных на реализацию бизнес-целей в рамках общей стратегии предприятия. Большинство решений не требуют согласования
	Влияние на результат	Решения носят индивидуальный характер и не оказывают влияния на результат работы подразделения	Решения не оказывают влияния на результат, однако формируют базу для дальнейших решений, принимаемых на более высоком уровне	Решения влияют на результат работы подразделения в краткосрочном периоде	Результат работы подразделения напрямую зависит от решений принимаемых и утверждаемых рассматриваемой должностью	Решения принимаемые и утверждаемые должностью, оказывают влияние на результат деятельности предприятия.
Взаимодействие /коммуникации	Взаимодействие	Автономная работа. Взаимодействие не требуется	Взаимодействие редкое в рамках подразделения	Интенсивное внутреннее взаимодействие, а также со смежными подразделениями	Значительное внутреннее и внешнее взаимодействие, в том числе с руководителями других подразделений	Внутреннее и внешнее взаимодействие является значимой частью функциональных обязанностей. Взаимодействие с руководителями предприятия.
	Коммуникация	Коммуникация ограничивается передачей общей информации в отношении определенных рабочих процессов	Предусмотрена внутренняя коммуникация, направленная на сбор и предоставление информации в разных подразделениях	Коммуникация включает часто анализ/интерпретацию внутренней политики.	Коммуникация включает обсуждение технических вопросов, разработку решений, о внедрение новых продуктов/ политик	Коммуникация включает обсуждение стратегических вопросов относящихся к развитию предприятия,

Таблица 3.4 - Оценка деятельности сотрудника в баллах

№п.п	Основные параметры трудовой деятельности сотрудника	Оценка каждого параметра				
		1	2	3	4	5
1	Результаты работы Качество выполнения Выполняемый объем Соблюдение установленных сроков					
2	Руководство Подчиненным персоналом Выделенными финансами Материальными ресурсами					
3	Коммуникации Устные коммуникации Письменные коммуникации Коммуникации с коллегами Коммуникации с внешними партнерами прочее					
4	Применение профессиональных знаний Наличие профессиональных знаний Применение имеющихся профессиональных знаний					
5	Управленческие способности, в том числе: директивность способность к работе в коллективе и совместная работа умение работать с коллективом					
6	Мотивация на достижение успехов в профессиональной деятельности, ориентация на достижение успехов, стремление к порядку и качеству, инициативность в работе					
7	Способность влияния Способности убеждения Построение «связей» Лидерство					
8	Умение находить правильные решения (познавательное мышление), в том числе: умение использовать специальные (профессиональные) знания умение собирать информацию аналитическое мышление умение выявлять ключевые или основные проблемы в сложных ситуациях					
9	Способность к самостоятельной работе Самоконтроль Уверенность в себе Лояльность к компании Адаптивность - умение приспосабливаться к ситуациям					
10	Сильные стороны при выполнении должностных обязанностей					
11	Слабые стороны при выполнении должностных обязанностей					

Квалификационная работа выполнена мной самостоятельно.
Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 1 экземпляре.

Один экземпляр сдан на кафедру.

Список используемых источников 48 наименований.

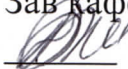
«__» _____ 2023 г.

дата

подпись

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Строительство и экономика»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Зав кафедрой СиЭ
 Г.Н.Шибаета
подпись инициалы, фамилия
« 26 » 06 2023 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика
код – наименование направления

Повышение производительности труда на предприятии
на примере ООО «СУЭК Хакассия»

Руководитель

 26.06.23
подпись, дата

канд. техн. наук, доцент
должность, ученая степень

Т.Н.Плотникова
инициалы, фамилия

Выпускник

 26.06.23
подпись, дата

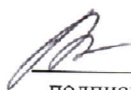
С.М.Рахматуллина
инициалы, фамилия

Абакан 2023

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме
Повышение производительности труда на предприятии на примере ООО
«СУЭК Хакассия»

Консультанты по
разделам:

Теоретическая часть
наименование раздела

 08.06.23
подпись, дата

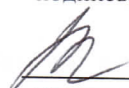
Т.Н.Плотникова
инициалы, фамилия

Аналитическая часть
наименование раздела

 15.06.23
подпись, дата

Т.Н.Плотникова
инициалы, фамилия

Проектная часть
наименование раздела

 26.06.22.
подпись, дата

Т.Н.Плотникова
инициалы, фамилия

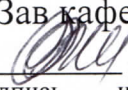
Нормоконтролер

 26.06.23
подпись, дата

Т.Н.Плотникова
инициалы, фамилия

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Экономика и менеджмент»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Зав кафедрой С и Э
 Г.Н. Шибаева
подпись инициалы, фамилия
« 11 » 04 2023 г

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме бакалаврской работы

Абакан 2023

Студенту Рахматуллиной Софии Мукаддисовны

фамилия, имя, отчество

Группа 3-78э Направление

номер

38.03.01 Экономика

код наименование

Тема выпускной квалификационной работы «Повышение производительности труда на предприятии на примере ООО «СУЭК Хакассия» .

Утверждена приказом по университету № 220 от 11.04.2023

Руководитель ВКР канд. техн. наук, доцент Т.Н.Плотникова

должность ученое звание и место работы инициалы, фамилия, ,

Исходные данные для ВКР научные публикации, учебная и методическая литература, интернет - ресурсы, бухгалтерская отчетность предприятия за 2020-2022 гг.

Перечень разделов ВКР; Введение, Теоретическая часть. Теоретические основы производительности труда предприятий. Аналитическая часть. Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «СУЭК-Хакассия» Проектная часть. Разработка мероприятий по повышению производительности труда ООО «СУЭК-Хакассия»

Перечень иллюстративного материала (слайдов) 17слайдов

Руководитель ВКР



подпись

4.04.23

Т.Н.Плотникова

инициалы и фамилия

Задание принял к исполнению



подпись,

С.М.Рахматуллина

инициалы и фамилия студента

« 11 » 04 2023 г.