Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра «Экономика и организация предприятий энергетического
и транспортного комплексов»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е. В. Кашина
«____» _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01.02.09 «Экономика предприятий и организаций (энергетика)»

Совершенствование системы оценки производительности труда контролеров (на примере ПАО «Красноярскэнергосбыт»)

Пояснительная записка

Руководитель _____ доцент, доктор экон. наук Е.В. Кашина
подпись, дата

Выпускник _____ И.В. Стукалов
подпись, дата

Нормоконтролер _____ К. А. Мухина
подпись, дата

Красноярск 2017

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра «Экономика и организация предприятий энергетического
и транспортного комплексов»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е. В. Кашина
«____» _____ 2017 г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме бакалаврской работы

Студенту Стукалову Игорю Викторовичу

Группа УБ 13-02

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика», профиль подготовки 38.03.01.02.09 «Экономика предприятий и организаций (энергетика)»

Тема выпускной квалификационной работы: «Совершенствование системы оценки производительности труда контролеров (на примере ПАО «Красноярскэнергосбыт»)»

Утверждена приказом по университету № 2839/с от «06» марта 2017.

Руководитель ВКР: Е.В. Кашина, доктор экон. наук, доцент, заведующая кафедры «Экономика и организация предприятии энергетического и транспортного комплексов» ИУБПЭ СФУ.

Исходные данные для ВКР:

- положение ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;
- отчет по труду ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» за 215-2016 гг.;
- форма № 1 – Т за 2015-2016гг.;
- форма № 5 – 3 за 2015 – 2016гг.;
- статистическая отчетность отдела кадров по движению рабочей силы за 2015 – 2016гг.

Перечень разделов ВКР:

- экономическая сущность и значение производительности труда;
- показатели и методы измерения производительности труда;
- организация учета и контроля рабочего времени контролеров;
- разработка мероприятий совершенствования системы оценки производительности труда контролеров.

Перечень презентационного материала: цель и задачи бакалаврской работы; данные о движении персонала участка ДРсФЛ; динамика изменения производительности труда контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»; динамика изменения показателей выработки

контролера участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»; динамика изменения показателей трудоемкости контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»; выполнение установленных нормативов в процентном соотношении контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»; динамика выполнения плана контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Руководитель ВКР _____ Е.В. Кашина
подпись

Задание принял к исполнению _____ И.В. Стукалов
подпись

«____» _____ 2017 г.

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Совершенствование системы оценки производительности труда контролеров (на примере ПАО «Красноярскэнергосбыт»)» содержит 81 страницу текстового документа, 65 использованных источников, 18 листов графического материала.

ЭНЕРГЕТИКА, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

Целью ВКР является совершенствование системы оценки производительности труда контролеров участка дирекции по работе с физическими лицами (ДРсФЛ) ПАО «Красноярскэнергосбыт» и выявление резервов повышения эффективности их использования.

В работе решены задачи:

- исследованы тенденции, перспективы и проблемы снижения производительности труда в России в условиях кризиса,

- определены основные факторы, влияющие на производительность труда,

- сформирована система оценки результатов деятельности участка энергосбытового предприятия.

Объект исследования – Публичное акционерное общество «Красноярскэнергосбыт» (ПАО «Красноярскэнергосбыт»).

Предмет исследования – производительность труда на предприятиях энергетики.

В работе проведен анализ использования трудовых ресурсов предприятия. Практическая значимость определяется тем, что разработана система учета и сбора информации для принятия управленческих решений по стимулированию роста производительности труда, проведена оценка предполагаемых мероприятий по совершенствованию системы контроля.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 7
1 Тенденции изменения производительности труда в энергетике 9
1.1 Актуальность проблемы исследования производительности труда..... 9
1.2 Информационно – правовая база по оценке производительности труда 19
1.3 Характеристика и значение участка ДРсФЛ в деятельности ПАО «Красноярскэнергосбыт» 27
2 Организация учета и контроль рабочего времени контролеровучастка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»..... 31
2.1 Существующая методика оценки рабочего времени контролеров..... 31
2.2 Оценка рабочего времени и обеспеченности участка ДРсФЛ трудовыми ресурсами 37
2.3 Оценка выполнения плана по производительности труда 54
3 Разработка мероприятий совершенствования системы оценки производительности труда контролеров на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» 65
3.1 Пути повышения производительности труда 65
3.2 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий ..**Ошибка! Закладка не определена.**
Заключение 67
Список использованных источников 69

ВВЕДЕНИЕ

Центральное место в производственной деятельности любой организации занимает труд и его результаты. Это обстоятельство предопределяет отношение к рациональному использованию трудовых ресурсов, так как без коллектива работников не существует организации и без необходимого количества работников определённых профессий и квалификации ни одна организация не может достичь своей цели.

Производительность труда характеризуется соотношением результатов и затрат труда и является важнейшим показателем эффективности любой общественно-полезной деятельности. Повышение производительности труда – приоритетное направление развития экономики промышленно развитых стран.

В условиях развивающихся рыночных отношений правильная организация труда должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы, формирование мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности. Поэтому необходимо устанавливать нормы труда и его оплату. Необходимо, прежде всего, выяснить, какие изменения труда произошли в процессе производства по сравнению с заданием. Эти изменения могут носить двоякий характер: положительный и отрицательный. В данном случае задача анализа хозяйственной деятельности состоит в том, чтобы обнаружить все изменения, определить их характер и в последующем либо содействовать, либо противодействовать их развитию.

Правильная оценка хозяйственной деятельности весьма важна, поскольку позволяет установить наиболее действенное, соответствующее затраченному труду, материальное поощрение, выявить имеющиеся резервы, которые не были учтены плановым заданием, определить степень выполнения заданий и на этой основе определить новые задания, ориентировать трудовые коллективы на принятие более напряженных планов [17, 24].

Первостепенная значимость повышения производительности труда для выхода организаций из кризисного состояния, формирования механизма стимулирования эффективности трудовых затрат, происходящие изменения в

сфере трудовых отношений обусловили необходимость углубления исследований по данной проблеме и свидетельствуют об актуальности темы дипломного проекта.

Целью исследования является: проведение теоретических и методологических исследований оценки показателей производительности труда контролеров участка дирекции по работе с физическими лицами (ДРсФЛ) ПАО «Красноярскэнергосбыт» и выявление резервов повышения эффективности их использования.

В соответствии с поставленной целью в работе были выявлены, рассмотрены и решены следующие задачи:

- исследованы тенденции, перспективы и проблемы снижения производительности труда в России в условиях кризиса:
- определены основные факторы, влияющие на производительность труда;
- сформирована система оценки результатов деятельности участка энергосбытового предприятия;
- разработана система учета и сбора информации для принятия управленческих решений по стимулированию роста производительности труда;
- проведена оценка предполагаемых мероприятий по совершенствованию системы контроля.

Предмет исследования: теоретические и методологические подходы к оценке показателей производительности труда.

Объект исследования: трудовой состав дирекции по работе с физическими лицами ПАО «Красноярскэнергосбыт».

1 Тенденции изменения производительности труда в энергетике

1.1 Актуальность проблемы исследования производительности труда

Производительность труда – основной показатель экономической эффективности производства отрасли и каждого предприятия. Применение этого показателя позволяет оценить эффективность труда, как отдельного работника, так и всего коллектива. Производительность в широком понимании – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует, основанного на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше, чем сегодня. Понимание этого требует постоянного совершенствования экономической деятельности. Рост производительности труда означает экономию овеществленного и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства [11].

При изучении вопроса об экономическом содержании производительности труда надо исходить из того, что труд, затрачиваемый на производство продукции, состоит из живого груда, расходуемого в данный момент в процессе производства продукции, и прошлого труда, овеществленного в ранее созданной продукции, используемой для производства новой.

Функцией живого труда является не только создание новой стоимости производимой энергии, но и перенесение рабочего времени, материализованного в вещественных элементах производства, на вновь выпускаемый продукт. Поэтому производительная сила живого труда характеризуется его способностью создавать новые потребительные стоимости. Общая тенденция роста производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля овеществленного труда (сырья, материалов) возрастает, но так, что общая сумма труда, заключающаяся в

единице продукции, сокращается. В этом и состоит сущность повышения производительности труда [46].

Изменение соотношения между затратами живого и овеществленного труда может происходить по-разному в зависимости от уровня развития производительных сил и экономических условий, в которых находится участок ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». На высшем этапе научно-технического прогресса с ростом механизации и автоматизации производства снижаются одновременно затраты и живого и овеществленного труда на единицу продукции, но затраты живого труда снижаются в большей степени, чем затраты прошлого труда, поэтому доля живого труда в продукте уменьшается, а доля прошлого – увеличивается. Отсюда, чем выше уровень механизации и автоматизации труда на предприятии, тем большую роль в его экономии будет играть сокращение затрат овеществленного труда.

Производительность труда является показателем экономического роста, то есть показателем, обеспечивающим рост реального продукта и, как следствие, дохода. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни.

Увеличение реального ВНП может осуществляться двумя способами:

- путем вовлечения в производство большего объема ресурсов;
- путем более производительного их использования.

$$ВНП = число\ отраб,чел - час \bullet произв.труда \quad (1)$$

Отсюда производительность труда – общий объем продукции, деленный на количество затраченного на его производство груда, или реальная часовая выработка на одного работника.

В нашей стране в последние годы показатель производительности исчез из официальной статистики, прекратилась работа по планированию повышения производительности на всех уровнях управления.

Предприятия различных форм собственности игнорируют основной принцип рынка: возможность их преуспевания определяется более низкими затратами на выпуск продукции по сравнению с ценой на нее. Следовательно, для увеличения реализации энергии и прибыли необходимо снижение себестоимости продукта и цены, а значит – жесткое внутрипроизводственное планирование на основе технико-экономических норм и нормативов (по видам работ, затратам труда, сырья, материалов и топливно-энергетических ресурсов, использованию производственных мощностей и удельным капитальным вложениям). Причем требуются планирование и координация масштабов и интенсивности деятельности участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» по всем основным организационным элементам – занятость, структура кадров, технология и оборудование, продукция и рынок сбыта, которые являются важнейшими составляющими управления производительности труда.

Вопросам повышения производительности труда участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» в условиях планово – централизованной экономики придавалось большое значение, хотя по ряду объективных и субъективных причин эти проблемы не могли решаться достаточно эффективно. Сейчас вопросы эффективности, и в частности эффективности труда, практически никого не интересуют. Однако без остановки падения и последующего роста производительности труда невозможно добиться стабилизации общественного производства, не говоря уже о его росте. Важным фактором спада является кризис неплатежей в связи с нехваткой денежных средств среди населения. Которые возникают вследствие, как низкой платежной дисциплины, так и сокращающейся платежеспособности предприятий.

Наиболее просто объяснить обвальное падение производительности труда можно тем, что происходящий спад производства не сопровождается соответствующим сокращением численности промышленно – производственного персонала. Происходит накопление скрытой, или латентной, безработицы. В связи с этим остановимся на факторе цены труда.

Накопление скрытой безработицы было бы невозможным, если бы не уменьшалась реальная заработная плата. Поэтому содержание излишней численности возможно только за счет уменьшения реальной заработной платы всех работников.

В рыночной экономике заработная плата – цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника.

Тенденция снижения цены труда – реальной заработной платы работников материального производства в значительной степени препятствует росту производительности труда [15].

В России заработная плата во много раз меньше, чем в Европе, а цены на многие товары достигли мирового уровня. Дешевый труд не может быть высокопроизводительным, обеспечивать экономию и рациональное использование материальных и других производственных ресурсов. Все это ведет к деградации производства, дальнейшему падению его объемов и ухудшению качества выпускаемой продукции.

Повышение производительности труда на участке ДРСФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», как и в любой системе, может происходить различными путями под воздействием различных факторов. Она может повышаться, если наблюдается одна из следующих ситуаций:

- объем производства продукции растет, а затраты снижаются;
- объем производства продукции растет быстрее, чем затраты;
- объем производства продукции остается без изменения, в то время как затраты снижаются;
- объем производства продукции растет при неизменных затратах;
- объем производства продукции снижается медленне, чем затраты.

Повышение производительности труда на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», как и на любом другом объекте, связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимы управление этими

процессами, их планирование и координирование (включая занятость, структуру кадров, технологию и оборудование, продукцию и рынки сбыта). В системе управления производительностью должны сочетаться также два направления: мотивационное и техническое, т.е. усиление заинтересованности в повышении производительности труда и обеспечение условий ее роста.

Важным этапом работы на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» является поиск путей для повышения производительности труда, которые можно классифицировать следующим образом:

- повышение технического уровня производства в результате механизации и автоматизации производства ПАО «Красноярскэнергосбыт»;
- внедрение новых видов оборудования и технологических процессов;
- улучшение качества обслуживания потребителей энергии и тепла ПАО «Красноярскэнергосбыт»;
- повышения качества энергии и тепла, а так же применение новых конструктивных материалов;
- улучшение организации производства и труда путем повышения норм труда и расширения зон обслуживания;
- уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;
- упрощение структуры управления на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;
- механизация учетных и вычислительных работ на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;
- повышение уровня специализации производства на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Повышение производительности труда не может быть беспредельным. Экономически разумные пределы роста производительности труда диктуются условием увеличения массы потребительных стоимостей и повышения качества продукции. Стремление к безмерному повышению производительности труда за счет сокращения численности работающих может привести к снижению

объема и ухудшению качества выпускаемой продукции. Следовательно, для увеличения реализации и прибыли необходимо снижение себестоимости, а значит жесткое внутрипроизводственное планирование на основе технико-экономических норм и нормативов (по видам работ, затратам труда, сырья, материалов и топливно-энергетических ресурсов, использованию производственных мощностей и удельным капитальным вложениям). Причем требуются планирование и координация масштабов и интенсивности деятельности участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» по всем основным организационным элементам – занятость, структура кадров, технология и оборудование, продукция и рынок сбыта, которые являются важнейшими составляющими управления производительности труда.

Основным источником удовлетворения потребностей трудящихся является оплата труда. Будучи правильно организованной, она содействует вовлечению людей в производство, становится важнейшим средством материального стимулирования, непрерывного повышения эффективности производства.

Социальное значение заработной платы состоит в том, что она выступает основным источником повышения благосостояния работников, стимулирует творческое отношение к труду.

Экономическое значение заработной платы сводится к тому, чтобы возместить затраты живого труда, создать условия для воспроизводства рабочей силы, материальной заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах труда, повышении эффективности производства, улучшении качественных показателей работы.

Существует ряд принципов организации оплаты труда. К числу таких принципов следует отнести:

- принцип оплаты труда по его количеству и качеству. Это означает, что при оплате труда должны учитываться не только его продолжительность во времени, выработка и другие количественные характеристики, но и его сложность, тяжесть, ответственность, т.е. качественные особенности.

Соблюдение этого принципа создает материальную заинтересованность трудящихся в повышении выработки, т.е. производительности своего труда, а также в улучшении качественных показателей работы, что важно в условиях перехода на интенсивный путь развития;

- принцип неуклонного повышения уровня оплаты труда. Непрерывный рост и совершенствование производства, и повышение производительности труда обеспечивают устойчивый рост дохода предприятия в целом;

- принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Повышение уровня оплаты труда должно осуществляться на основе роста его производительности. Неуклонный рост производительности труда – это экономическая база повышения заработной платы. При этом рост производительности труда должен опережать рост уровня оплаты труда. При соблюдении этого принципа обеспечивается материальное стимулирование роста производительности труда, сокращение затрат заработной платы на производство единицы продукции и снижение ее себестоимости, а, следовательно, и повышение эффективности производства;

- принцип дифференциации уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих. Он предполагает широкую дифференциацию уровня оплаты труда работающих в зависимости от его качественных особенностей и условий, в которых он протекает. Так, на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми условиями устанавливается повышенная оплата труда [12, 21 – 23].

В условиях рыночных отношений предприятиям предоставлены широкие права в хозяйственной деятельности. ПАО «Красноярскэнергосбыт» устанавливает самостоятельно размеры средств, предназначенных на оплату труда, распределяет их, определяет формы и системы заработной платы. А также самостоятельно устанавливает разного рода доплаты, надбавки, премии с учетом деловых характеристик, условий, количества, качества и результатов труда, которые тоже не ограничены.

В настоящее время важное значение приобретает индексация заработной платы. Общий уровень заработной платы на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» зависит от состояния экономики, от производительности труда, техники, технологии, организации производства.

На реальное содержание заработной платы оказывает влияние изменение цен на энергию, ставки налогов. В связи с этим различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – абсолютная сумма денежных средств, получаемая работником за определенный период или работу. Реальная заработная плата – это количество материальных благ и услуг, которое может быть приобретено работником при данном уровне номинальной заработной платы.

Распределение материальных благ через заработную плату наиболее тесно увязывает интересы эффективного развития производства и потребления выпускаемой энергии. Это проявляется в социальной и экономической функции заработной платы ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Социальное значение заработной платы состоит в том, что она выступает основным источником повышения благосостояния работников, стимулирует творческое отношение к труду.

Планирование заработной платы включает определение фонда и средней заработной платы по категориям персонала.

Фонд заработной платы – это сумма денежных средств, предусмотренных в плановом периоде для выплаты работникам по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам, а также премий из фонда заработной платы и всех видов доплат к основной заработной плате. Например, заработная плата контролера на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» складывается из оклада, премии, надбавки за особенности труда, районного коэффициента и северной надбавки. Планирование фонда заработной платы должно обеспечить повышение заинтересованности персонала в улучшении индивидуальных результатов труда и конечных результатов деятельности предприятия.

Повышение производительности труда на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимы управление этими процессами, их планирование и координирование (включая занятость, структуру кадров, технологию и оборудование, продукцию и рынки сбыта). В системе управления производительностью должны сочетаться также два направления: мотивационное и техническое, т.е. усиление заинтересованности в повышении производительности труда и обеспечение условий ее роста.

Под факторами роста производительности труда понимаются условия или причины, под влиянием которых изменяется ее уровень. При анализе и планировании производительности труда важнейшей задачей является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных возможностей повышения производительности труда. Резервы роста производительности труда – это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не использованы.

Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения их уровня, то использование резервов – это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень производительности труда на данном предприятии [14, 18].

Основными задачами статистики производительности труда на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» являются следующие:

- разработки методических основ статистики производительности труда;
- определение показателей, характеризующих уровень и динамику производительности труда;
- анализ влияния факторов на уровень и динамику производительности труда;
- изучение влияния изменения производительности труда на изменение затрат рабочего времени и др.

Производительность труда, будучи сложной экономической категорией, измеряется несколькими показателями, находящимися между собой в определенных отношениях и соотношениях. Среди этих показателей первостепенную роль играют соотношение показателей объема, величин полученных благ от применения соответствующего количества труда работников. Это соотношение может быть выражено в виде прямых и обратных соотношений q к T. Таким образом, существует система взаимообусловленных и взаимообратных показателей:

- выработка в единицу времени:

$$w=q/T, \tag{2}$$

где q – количество выполненной работы по плану;

T – затраты времени в часах, днях и т.п.

- трудоемкость обслуживания одного абонента:

$$t=T/q, \tag{3}$$

Необходимо всегда помнить, что трудоемкость уменьшается во столько раз, во сколько раз растет производительность труда.

Чем выше производительность труда, тем при прочих равных условиях, с меньшей численностью и количеством рабочего времени можно достичь тех же результатов.

Производительность труда является обобщающим показателем эффективности использования живого труда. Она может определяться либо количеством выпускаемой продукции, которую рабочий выполняет за единицу времени (показатель выработки), либо количеством времени, затрачиваемым на изготовление единицы продукции (показатель трудоемкости) [8, 16].

1.2 Информационно – правовая база по оценке производительности труда

В новых условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки плана по росту производительности труда участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». Это является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами прироста производительности труда и заработной платы контролеров.

Затраты рабочего времени зависят от количества отработанных человеко-часов, человеко-дней, среднесписочного числа рабочих или работников, то различают показатели среднечасовой, среднедневной выработки и средней выработки на одного списочного рабочего или работника. Показатели трудоемкости выражаются, как правило, в человеко-часах на единицу продукции, в данном случае это энергия, выпускаемая ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Для расчета выработки используют объем производства энергии, выраженный в натуральных измерителях, т.к. производительность труда определяется применительно к участку. Как правило, на предприятии пользуются стоимостным измерением либо трудовым. Поэтому, т.к. ПАО «Красноярскэнергосбыт» достаточно крупное предприятие и состоит из ряда структурных подразделений, то возникает проблема выбора наиболее приемлемого измерителя для определения уровня производительности труда. Под факторами роста производительности труда следует понимать всю совокупность движущих сил и причин, определяющих уровень и динамику производительности труда. Факторы роста производительности труда весьма разнообразны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и взаимодействии.

Исходя из сущности труда как процесса потребления рабочей силы и средств производства, все множество факторов, определяющих рост производительности труда, целесообразно объединить в две группы:

1) материально-технические, обусловленные уровнем развития и использования средств производства, в первую очередь техники ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

2) социально-экономические, характеризующие степень использования рабочей силы участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Эффективность действия указанных факторов определяется естественными и общественными условиями, в которых они продляются и используются.

Естественные условия – это природные ресурсы: уголь, мазут и т. д., влияние которых весьма значительно.

Общественные условия роста производительности пруда при рыночной экономике порождены новой системой производственных отношений, в основе которых лежит частная собственность на средства производства. Такими условиями являются новые прогрессивные формы организации труда, новые экономические методы хозяйствования и управления производством, повышение материального благосостояния народа и общеобразовательного и культурно-технического уровня работников ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Среди материально-технических факторов роста производительности труда особое место занимает научно-технический прогресс, являющийся основой интенсификации производства энергии.

Изменение массы затрат рабочего времени зависит от изменения трудоемкости [1-3, 20, 26].

К количественным показателям относятся численность и текучесть персонала ПАО «Красноярскэнергосбыт». Численность персонала характеризуется следующими показателями:

- явочная численность (включает всех работников, явившихся на работу);

- списочная численность (численность работников, зачисленных в штат предприятия на конкретную дату).

Разность между списочной и явочной численностью характеризует целодневные потери времени. Среднесписочная численность персонала определяется как средняя, в течение календарного периода, списочная численность персонала ПАО «Красноярскэнергосбыт». Последний показатель характеризует трудовой потенциал участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Важным показателем, характеризующим сменяемость персонала, является текучесть кадров.

$$ТК=((П+У))/Чппп, \quad (4)$$

где $П$ – число принятых в течение планового периода специалистов, чел.;

$У$ – число уволенных в течение планового периода специалистов, чел.;

$Ч_{ппп}$ – среднесписочная численность персонала за плановый период, чел.

Текучесть персонала должна быть оптимальной, для большинства предприятий она составляет 10-15%. Энергоснабжающие организации не исключение. Более высокая текучесть приводит к высоким потерям рабочего времени, а слишком низкая текучесть замедляет обновление персонала. Структура и численность персонала отражены в штатном расписании предприятия ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Выработка – количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени, и трудоемкость – количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции. Выработка является наиболее распространенным показателем учета уровня производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем выполненных работ и отработанное время, различают несколько методов расчета уровня выработки.

При натуральном методе исчисления выработки объем выполненных работ выражается в натуральных единицах (штуках, тоннах, метрах). Этот

метод наиболее наглядно характеризует уровень производительности труда, однако он применим только для однородной продукции.

При условно-натуральном методе исчисления выработки объем выполненных работ выражается в условно-натуральных единицах (в тоннах условного топлива). Условно-натуральный метод применим для расчета показателя уровня производительности труда при выпуске неоднородной, но аналогичной продукции [5, 10, 43].

Трудовой метод измерения производительности труда предполагает, что объем выполненных работ, измеряется в отработанных нормо-часах. Трудовой метод применим ко всем видам продукции, независимо от степени ее готовности и широко используется при изучении относительного изменения производительности труда. Однако данный метод требует стабильности применяемых норм, в то время как последние по мере совершенствования организационно-технических условий труда постоянно изменяются.

На практике наиболее распространенным является стоимостной метод измерения производительности труда, основанный на использовании стоимостных показателей объема произведенной продукции. Преимущество этого метода состоит в возможности соизмерения разнородной продукции с затратами на ее изготовление как в рамках одного предприятия, отрасли, так и в масштабах всей страны.

При стоимостном методе производительность труда рассчитывается путем деления объема произведенной продукции (в рублях) на среднесписочную численность промышленно-производственного персонала.

Стоимостной метод измерения производительности труда имеет ряд разновидностей в зависимости от различных стоимостных выражений произведенной продукции (товарная, валовая, реализованная, чистая, нормативно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки).

Показатели производительности труда, рассчитываемые по валовой, товарной, реализованной продукции, имеют сходные достоинства и недостатки.

Главный их недостаток состоит в том, что эти показатели не свободны, т.к. при изменении ассортимента выпускаемой продукции, стоимости сырья и материалов, изменении удельного веса полуфабрикатов, комплектующих изделий, полученных от других предприятий, показатель выработки может возрастать или снижаться. Изменения уровня производительности труда могут в таких случаях оказаться не связанными с улучшением или ухудшением деятельности данного предприятия.

Сущность метода измерения производительности труда на основе нормативной стоимости обработки состоит в том, что для оценки объема выпускаемой продукции принимается не оптовая цена, а только та ее часть, которая условно характеризует лишь затраты живого труда. Показатель нормативной стоимости обработки не включает стоимость материалов, полуфабрикатов, общехозяйственные и общепроизводственные расходы, то есть ту часть материальных затрат, величина которых в основном зависит от деятельности данного предприятия [6, 19, 61].

Недостаток показателя нормативной стоимости обработки состоит в том, что он не учитывает прибавочного продукта.

В настоящее время большое значение придается измерению производительности труда по условно-чистой продукции, что обеспечивает более полное отражение работы данного предприятия, так как этот показатель исключает искажающее влияние ассортиментных сдвигов, кооперированных поставок, устраняет повторный счет.

Для расчета выработки этим способом определяется объем условно-чистой продукции:

$$М_{у.ч} = Ц_о – М_з + А, \quad (5)$$

$$М_{у.ч} = З + П + А, \quad (6)$$

где $М_{у.ч.}$ – масса условно-чистой продукции, руб.;

$Ц_0$ – отпускная оптовая цена продукции, руб.;

$М_з$ – материальные затраты, руб.;

$А$ – сумма амортизации, руб.

$З$ – заработная плата персонала с начислениями, руб.;

$П$ – прибыль предприятия, руб.

Измерение производительности труда может осуществляться также по нормативно - чистой продукции.

Нормативно-чистая продукция определяется как сумма заработной платы рабочих с начислениями плюс сумма заработной платы с начислениями других категорий промышленно-производственного персонала плюс нормативная прибыль, устанавливаемая по коэффициенту рентабельности. На основании этого расчет уровня производительности труда находится отношением объема производства нормативно-чистой продукции к численности промышленно-производственного персонала предприятия.

Величина затрат труда на производство определенного объема продукции может быть измерена количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, а также среднесписочной численностью работающих в месяц, квартал, год.

Рассчитывают часовую, дневную (месячную, квартальную, годовую) производительность труда.

Часовая выработка характеризует производительность труда в течение каждого часа работы.

Дневная выработка зависит от уровня часовой выработки и фактической продолжительности рабочего дня. Уровень месячной (годовой) выработки зависит не только от часовой выработки и продолжительности рабочего дня, но и от того, сколько рабочих дней приходится в среднем на одного работника участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» в месяц (год).

В качестве второго показателя производительности труда будем использовать трудоемкость. Различают нормативную, плановую и фактическую трудоемкость.

Под нормативной трудоемкостью понимаются затраты труда на изготовление единицы продукции или выполнение определенного объема работ по действующим нормам.

Плановая трудоемкость отражает затраты труда на единицу продукции или на выполнение определенного объема работ, установленные с учетом изменения норм в планируемом периоде в результате внедрения организационно – технических мероприятий.

Фактическая трудоемкость определяется по фактически сложившимся затратам труда.

По видам затрат труда различают:

- технологическую трудоемкость ($T_{тех}$);
- производственную трудоемкость ($T_{произв}$);
- полную трудоемкость ($T_{полн}$);
- трудоемкость обслуживания ($T_{обсл}$);
- трудоемкость управления производством ($T_{упр}$).

Для обоснования плановых заданий по росту производительности труда, численности работающих определяется полная трудоемкость продукции – это затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала. Полная трудоемкость складывается из технологической трудоемкости, трудоемкости обслуживания и трудоемкости управления:

$$T_{пл} = T_{тех} + T_{обс} + T_{упр}, \qquad (7)$$

где $T_{тех}$ – затраты труда основных рабочих по изготовлению единицы продукции;

$T_{обс}$ – затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и служб;

$T_{упр}$ – затраты труда всех других категорий производственно промышленного персонала (ППП).

$$T_{тех} = T_{сд} + T_{пов}, \quad (8)$$

где $T_{сд}$, $T_{пов}$ – затраты труда соответственно сдельщиков и повременщиков.

$$T_{обс}=(T_{тех}\bullet Ч_{всп})/Ч_{осн}, \quad (9)$$

где $Ч_{всп}$, $Ч_{осн}$ – численность соответственно вспомогательных и основных рабочих.

Производственная трудоемкость определяется как сумма технологической трудоемкости и трудоемкости обслуживания – это затраты труда всех рабочих по изготовлению единицы продукции:

$$T_{пр}=T_{тех}+T_{обс}, \quad (10)$$

$$T_{упр}=(T_{пр}\bullet Ч_{др})/(Ч_{осн}+Ч_{всп}), \quad (11)$$

где $Ч_{др}$ – численность других категорий производственно-промышленного персонала за исключением рабочих [27, 38].

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» связаны, как уже было замечено выше, обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость.

Их взаимосвязь можно выразить следующим образом:

$$ПВ= (100\bullet СТ)/(100-СТ), \quad (12)$$

$$СТ= (100\bullet ПВ)/(100+ПВ), \quad (13)$$

где *ПВ* – повышение выработки, %;

СТ – снижение трудоемкости, %.

Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующего оборудования, рационализацией производства участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Основным планируемым показателем на предприятии является годовая выработка контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», остальные показатели используются для анализа.

1.3 Характеристика и значение участка ДРсФЛ в деятельности ПАО «Красноярскэнергосбыт»

На проблеме сбыта энергии сконцентрировались в настоящее время определенные интересы государства, общества, энергетики в целом и отдельных ее предприятий, таких как ПАО «Красноярскэнергосбыт». Энергосбытовая деятельность – это управленческая деятельность по выработке и принятию управленческих решений, обеспечивающих эффективные продажи произведенной энергоснабжающей организацией энергии.

Участок ДРсФЛ является одним из функциональных структурных подразделений ПАО «Красноярскэнергосбыт», организованным для выполнения: расчетов с населением за отпущенную электрическуюэнергию, учета и контроля поступлений оплаты населением за отпущенную энергию, контроля за организацией учета, потребления и оплаты энергии населением, для выполнения коммерческо-аналитических и маркетинговых работ, направленных на снижение задолженности за отпущенную энергию, улучшения финансового состояния ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Участок ДРсФЛ в соответствии с организационной структурой управления подчиняется непосредственно заместителю директора по сбыту энергии ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Главной задачей отдела является сбыт энергии населению. Участок обслуживает абонентов, проживающих в жилых домах и граждан-потребителей – владельцев отдельно стоящих гаражей, заключая договора энергоснабжения.

Перечень работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации оперативно-ремонтным персоналом, контролеров участка отдела сбыта энергии населению в электроустановках до 1000 В:

- снятие показаний электросчетчиков бытовых абонентов;
- выявление безучетного присоединения электроприемников;
- проверка схемы включения однофазных электросчетчиков, установленных в помещении без повышенной опасности, без снятия напряжения;
- отключение однофазных электросчетчиков, установленных в помещении с повышенной опасностью, со снятием напряжения;
- отключение однофазных электросчетчиков, установленных в помещении с повышенной опасностью, без снятия напряжения;
- опломбировка электросчетчиков, установленных в помещении без повышенной опасности, без снятия напряжения;
- опломбировка электросчетчиков, установленных в помещении с повышенной опасностью, со снятием напряжения.

К функциям участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» так же относится осуществление осмотров узлов учета электрической энергии потребителей, проверки выполнения данных технических условий на присоединение с составлением акта осмотра и многие другие.

Так же как и другие энергосбытовые компании, ПАО «Красноярскэнергосбыт» в настоящее время испытывает на себе недостаток денежных средств при оплате энергии потребителями, что осложняет ведение хозяйственной деятельности компании. Отсутствие денежных средств, получаемых от оплаты, и их недостаточность не позволяет энергосбытовым компаниям своевременно осуществлять налоговые и другие обязательные платежи, реализовывать в необходимом объеме инвестиционный

процесс в отрасли, обслуживать в полном объеме имеющиеся основные фонды и т.д. Одной из составляющих контроля этой проблемы и занимается участок ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». По-прежнему остается актуальной проблема дебиторской задолженности. Величина дебиторской задолженности не только сохраняется, но и продолжает увеличиваться, что оказывает негативное влияние на финансовое состояние предприятия.

Неплатежи ведут к росту дебиторской задолженности как краткосрочной, так и долгосрочной. В особенности это характерно в отношении потребителей, финансируемых из бюджетов различных уровней. Это такие потребители как население, оптовые потребители-перепродавцы (различные сетевые предприятия), здравоохранение, образовательные учреждения, муниципальный транспорт и т.д.

Одной из главных причин низкого уровня оплаты за потребляемые тепло- и электроэнергию является недофинансирование госбюджетом федеральных потребителей.

Также сохраняются долги и со стороны промышленных потребителей, которые находятся не в лучшем финансовом положении.

Сегодняшний недостаток денежных средств вынуждает руководителей энергосистем, электростанций и сетевых предприятий «удешевлять» свои затраты, прежде всего за счет сокращения объемов ремонтно-профилактических работ, то есть выполняются только самые необходимые работы, без которых уже невозможно без нарушений эксплуатировать сложнейшее энергетическое оборудование, тепломагистрали, линии электропередач и т.д.

Задача реформирования и совершенствования энергосбытовой деятельности ПАО «Красноярскэнергосбыт» позволит повысить ее инвестиционную привлекательность. В частности, эта деятельность предусматривает радикальную реструктуризацию системы сбыта и маркетинга, ужесточение требований к потребителям по оплате за поставленную энергию и увеличение доли «живых» денег в поступлениях.

Многие из потребителей энергии пытаются уйти от оплаты потребленной энергии становясь банкротами или применяют различные уловки, такие как изменение своего юридического адреса. В данном аспекте есть необходимость в ведении работы по потребителям по отслеживанию их добросовестности, проведение претензионно-исковой работы и т.д. Чем, в свою очередь, и занимается участок ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Перечисленные задачи необходимо решать, налаживать механизм и порядок их решения. Работа с потребителями, решение проблем оплаты, учета потребленной энергии лежит в поле деятельности участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Однако данная структура участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» в настоящее время все еще не в состоянии решать достаточно эффективно возложенные на него задачи. Причин много, назовем лишь некоторые из них:

- несовершенство организационной структуры;
- отсутствие требуемых полномочий, что ведет к снижению оперативности принимаемых решений;
- отсутствие технического оснащения.

Таким образом, становится очевидной необходимость совершенствования данной деятельности с тем, чтобы упорядочить процесс продажи энергии, сделать более точным и оперативным, поднять уровень оплаты вообще при одновременном увеличении денежной составляющей.

2 Организация учета и контроль рабочего времени контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

2.1 Существующая методика оценки рабочего времени контролеров

В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ, рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником [1].

Учет использования рабочего времени контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» ведется в табелях учета использования рабочего времени. Табели открываются по структурным подразделениям и категориям работающих участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Такой вид отчетности необходим не только для учета использования рабочего времени контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», но и для контроля за соблюдением ими установленного режима рабочего времени, расчетов с ними по заработной плате и получения данных об отработанном времени, а также составления статистической отчетности по труду.

Табель составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы и передается в расчетный отдел бухгалтерии ПАО «Красноярскэнергосбыт» два раза в месяц:

1) для корректировки суммы выплаты за первую половину месяца (аванса);
2) для расчета заработной платы за месяц.

Учет явок на работу и использования рабочего времени осуществляется в табеле методом сплошной регистрации, т.е. отметки всех явившихся, не явившихся, опозданий и т.п., или путем регистрации только отклонений (неявок, опозданий и т.д.). Инструкция по заполнению унифицированных форм федерального государственного статистического наблюдения, утвержденной постановлением Госкомстата России от 19.01.2000 г. №4 [35].

Отметки в табеле о причинах неявок на работу, работе в режиме неполного рабочего времени или за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника, сокращенной продолжительности рабочего времени контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», производятся на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, письменное предупреждение о простое, заявление о совместительстве, письменное согласие работника на сверхурочную работу в случаях, установленных законодательством и пр.).

На титульном листе табеля даны условные обозначения отработанного и неотработанного времени. Количество дней и часов указывается с одним десятичным знаком. При обработке учетных данных пользуются цифровым кодом.

Для составления отчета по труду контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» на последней странице табеля представлены таблица ежедневного учета использования времени и итоговая строка за месяц.

В организациях может применяться одна из двух форм табеля учета использования рабочего времени: форма № Т-12 (предназначена для учета использования рабочего времени и для расчета заработной платы) и форма № Т-13, предназначенная только для учета использования рабочего времени.

Согласно действующему в настоящее время трудовому законодательству для контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) составляет

восемь часов, с учетом специфики работы, и с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочей недели, которая составляет сорок часов.

Для отдельных категорий работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», определенных условий труда и в отдельные дни действующее трудовое законодательство устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени.

На анализируемом участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» состояние использования рабочего времени характеризуется следующими данными, приведенными в таблице 1.

Как видно из приведенных в таблице 1 данных, планом намечалось улучшить использование рабочего времени работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». Каждый член трудового коллектива в отчетном году должен был отработать 223,4 рабочих дня вместо 222,5 за прошлый год, снижение целодневных потерь рабочего времени предусматривалось за счет проведения мероприятий по сокращению простоев и сокращения праздничных дней с выходными днями.

Таблица 1 – Использование рабочего времени

Показатели	В прошлом 2015 году	В отчетном 2016 году		Изменение против прошлого года		Отклонение от плана (+,-)	Установленные обозначения
		по плану	по факту	в плане на 2015 год	фактически на 2015 год		
Среднесписочная численность работников, чел.	19	19	19	-	-	-	*Т*
Время, отработанное всеми работниками, тыс.ч.	33,6	33,7	33,6	-	-	-	*Ч*
В том числе сверхурочно отработанное время, тыс.ч.	0,1	-	0,2	-	0,1	0,1	$Ч^{с}$
Отработано чел..- дней всеми работниками	1605,3	1608,5	1570,8	-	-	-	*Д*
Время отработанное одним работником, тыс.ч.	1766	1775,2	1768,6	+9,2	+2,6	-6,6	$Ч^{р}$
Количество отработанных одним работником чел.- дн.	222,5	223,4	223	+0,9	+0.5	-0,4	$Д^{р}$
Непроизводительные затраты рабочего времени, тыс.ч.	17,2	-	15,5	-	-	-	$Ч^{из}$
Средняя продолжительность рабочего дня	7,937	7,946	7,931	+0.009	-0,006	-0,15	$Ч^{см}$

В трудовом коллективе участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» планировалось увеличение продолжительности работы каждым работником на 9,2 часа (за счет сокращения целодневных потерь на 7,02 (7,937•0,9) и внутрисменных на 2), но плановое задание не было выполнено.

При изучении рабочего времени коллектива работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» следует проводить анализ по двум направлениям: определить уменьшение рабочего времени вследствие изменения численного состава работников участка ДРсФЛ (если изменения будут), с одной стороны, и выявить потери рабочего времени – с другой. Для этого рассчитаем количество рабочего времени исходя из фактической численности рабочих и планового количества часов работы одного работника участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»: 1775,2•19=33728,8 час.

Однако, сопоставляя плановое рабочее время коллектива работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», рассчитанное на фактическую численность рабочих (33728,8 час.) с фактически отработанным временем (33603,3 час), можно установить, что в трудовом коллективе одновременно допущены и потери рабочего времени в количестве 125,5 тыс. час. При этом необходимо учесть, что действительные потери рабочего времени контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» больше отчетных (-6,6 час. в расчете на одного контролера) на время, отработанное сверхурочно каждым контролером, т.е. 19 час. (0,1/ 19), что составляет 25,6 час. (6,6 + 19), или (33603,3 – 0,1 – 33,7) / 19. Эти потери рабочего времени контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» следует подразделять на целодневные и внутрисменные. Каждый член трудового коллектива в среднем недобрал 0,4 рабочих дня (223 – 223,4), а все рабочие 7,6 чел.-дн. (19 • 0,4). При плановой продолжительности рабочего дня (7,946 час.) целодневные потери рабочего времени составили в расчете на одного рабочего 3,2 час. (7,6 • 7,946) / 19, или (7,946 * 0,4), и внутрисменные 22,46 час. (26,6 – 3,2). В процессе проведения анализа использования рабочего времени устанавливаются общие потери

рабочего времени, в том числе целодневные и внутрисменные, а также рассчитываются непроизводственные затраты рабочего времени.

Общие потери рабочего времени (*ΔОЧ*) определяются путем вычитания из фактически отработанного времени всеми работниками участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» за отчетный период в урочное время (из фактически отработанного времени вычитается время, отработанное сверхурочно) времени, предусмотренного для выполнения планового задания по выполнению плана, установленного нормами, пересчитанного на фактическую численность работников.

$$ΔОЧ = (Ч_1 – Ч^c) – (Ч_0 : T_0 • T_1). \quad (14)$$

Или путем вычитания из фактически отработанного времени, предусмотренного планом или путем вычитания из фактически отработанного времени, и скорректированного на фактическую численность работников, и прибавления к полученному результату числа часов, отработанных сверхурочно:

$$ОЧ = (Ч_1 – (Ч_0 : T_0 • T_1)) – Ч^c), \quad (15)$$

где $ОЧ$ – потери рабочего времени работниками участка;

$Ч_1$ – фактически отработанное время работниками участка;

$Ч_0$ – отработанное время по плану работниками;

T_1 – среднесписочная численность работников фактическая;

T_0 – среднесписочная численность по плану;

$Ч^C$ – сверхурочно отработанное время работников.

Таким образом, общие потери рабочего времени работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» составят:

$ОП$ = (33603,3 – 0,1) – (33728,8 : 19•19) = – 125,6 тыс.чел. – ч

Целодневные потери рабочего времени ($ОЧ_д$) работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» тоже рассчитываются по нескольким формулам:

$$ОЧ_д = (Д_1 – (Д_0 : Т_0) • Т_1), \quad (16)$$

$$ОЧ_д^ч = (Д_1 – (Д_0 : Т_0) * Т_1) • Ч^{см}, \quad (17)$$

где $ОЧ_д$ – целодневные потери рабочего времени работников, дн.;

$ОЧ_д^ч$ – целодневные потери рабочего времени работников, час.;

$Д_1$ – отработано человеко-дней всеми работниками фактически;

$Д_0$ – отработано человеко-дней всеми работниками по плану;

$Т_0$ – среднесписочная численность работников по плану;

$Т_1$ – среднесписочная численность работников фактическая;

$Ч^{см}$ – средняя продолжительность рабочего дня работников.

Целодневные потери рабочего времени работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» определяются как разность между отработанными человеко-днями фактически и по плану, пересчитанные на фактическую численность работников:

$$ОЧ_д = 1570,8 – (1608,5 : 19•19) = 1570,8 – 1608,5 = – 37,7 \text{ тыс.чел. – дн.}$$

$$ОЧ_д^ч = (1570,8 – (1608,5 : 19*19)) •7,946= – 37,7*7,946 = – 299,6 \text{ тыс.чел. – дн.}$$

Внутрисменные потери рабочего времени ($ΔОЧ_в$) работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» рассчитываются двумя путями: либо из общих потерь рабочего времени (125,6 тыс. час.) вычитаются целодневные потери, исчисленные в часах (– 229,6 тыс.час), либо как измерение средней продолжительности рабочего дня, умноженное на количество дней, отработанных одним рабочим работников участка ДРсФЛ

ПАО «Красноярскэнергосбыт» фактически, и умноженное на фактическое количество работающих

$$\Delta ОЧ_в = (Ч_1^{см} - Ч_0^{см})Д_1^р \bullet T_1 + (-Ч^с), \quad (18)$$

где $Ч_1^{см}$ – $Ч_0^{см}$ – изменения в средней продолжительности рабочего дня работников;

$Д_1^р$ – фактическое количество отработанных дней одним работником участка;

T_1 – численность работников.

$$\Delta ОЧ_в = (-0{,}015 \bullet 223 \bullet 19) + (-0{,}1) = -63{,}7.$$

2.2 Оценка рабочего времени и обеспеченности участка ДРсФЛ трудовыми ресурсами

Одним из важнейших условий увеличения трудоемкости на каждого члена трудового коллектива, а так же рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависит эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому оценка использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы в отделе.

Прежде чем приступать к оценке использования рабочего времени работников участка ДРсФЛ, рассмотрим укомплектование участка необходимыми кадрами работников соответствующих специальностей и квалификации. Рациональное использование рабочих кадров является непременным условием, обеспечивающим бесперебойность рабочего процесса и успешное выполнение поставленных задач.

Задача определения количественной потребности в персонале участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» сводится к расчету численности работников на определенный период времени. Для оценки обеспеченности и эффективного использования рабочей силы работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» применяются производственная программа на плановый период, нормы времени, нормы выработки, данные о коэффициентах выполнения норм труда, статистическая форма №1 – Т.

Численность персонала участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» планируется детально, по отдельным профессиональным группам и категориям промышленно-производственного персонала (ППП) [6].

Определение плановой численности персонала осуществляется по следующей формуле:

$$Ч_п = (Ч_б \bullet И_{оп}) / И_{пт}, \quad (19)$$

где $Ч_п$ – планируемая численность персонала в календарном периоде, чел.;

$Ч_б$ – фактическая численность персонала в базисном календарном периоде, чел.;

$И_{оп}$ – индекс изменения объема производства;

$И_{пт}$ – индекс изменения производительности труда.

$Ч_п = 19 \bullet 33 / 33{,}65 = 18{,}6$ чел.

В качестве базисного выбирается календарный период, одноименный и предшествующий плановому, для которого известны все необходимые для расчета показатели. Индекс изменения объема производства может определяться на основе стоимостных и натуральных показателей объема производства ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Численность персонала изменяется прямо пропорционально изменению объема производства продукции и обратно пропорционально изменению

производительности труда. Приведенный метод расчета используется в тех случаях, когда предприятие работает в условиях стабильного развития. В этих условиях по приведенной формуле можно планировать численность промышленно – производственного персонала участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» в целом, так же как и численность работников других отделов. Для детального планирования численности персонала используются четыре основных метода:

- на основании трудоемкости продукции, выполненных работ и оказанных услуг;
- по числу имеющихся рабочих мест ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;
- по нормам обслуживания работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;
- по нормам численности работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Планирование численности персонала участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» на основании трудоемкости продукции, выполненных работ и оказанных услуг осуществляется по следующей формуле:

$$ПЧ = T_п / (Ф_д \bullet K_{вн}) \quad (20)$$

где $T_п$ – трудоемкость производственной программы за календарный период работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», нормо-час;

$Ф_д$ – действительный фонд рабочего времени одного работника за тот же самый календарный период работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», час;

$K_{вн}$ – коэффициент выполнения норм работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Трудоемкость производственной программы за календарный период определяется на основе существующих норм времени на отдельные работы и планируемого объема выполнения работ в натуральном выражении.

Действительный фонд рабочего времени одного работника участка – это время, которое он может отработать за календарный период с учетом установленной законом продолжительности рабочего дня и планируемых потерь рабочего времени [13, 28–29]. По данной методике определяется плановая численность работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». Планирование численности персонала по числу имеющихся рабочих мест используется в тех случаях, когда труд персонала не нормируется и не зависит от объективно измеряемых параметров. Для определения плановой численности персонала используется следующая формула:

$$Ч_п = К_{рм} \bullet К_{см} \tag{21}$$

где $К_{рм}$ – имеющиеся число рабочих мест ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

$К_{см}$ – коэффициент сменности работы рабочих мест ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Подобный метод используется для планирования численности основных рабочих в поточном производстве, отдельных специальностей вспомогательных рабочих, например, дежурных специалистов и, в некоторых случаях ИТР и руководителей, например, линейных руководителей производственных подразделений (отделов и участков, начальников смен).

Планирование численности персонала по нормам обслуживания осуществляется по следующей формуле:

$$Ч_п = К_{00} / Н_0 \tag{22}$$

где K_{oo} – число обслуживаемых объектов работниками участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

H_o – норма обслуживания, количество объектов одновременно обслуживаемых одним специалистом.

Подобная методика может использоваться для планирования численности основных рабочих в высокоавтоматизированных отделах при многофункциональной работе; вспомогательных рабочих; МОП; служащих отдельных профессий, и т.д.

Планирование численности персонала по нормам численности осуществляется для основной части ИТР и руководителей. Численность специалистов по данной методике определяется в общем виде по отдельной функции управления, значения всех параметров для которой определяются статистическим путем по каждой отдельной группе специалистов [7, 41]. Для определения общей численности работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» необходимо просуммировать состав отдельных групп работающих. Следовательно, имеет смысл акцентировать внимание именно на вопрос контроля численности персонала именно энергосбытовых компаний.

Таблица 2 – Нормативы численности персонала по продаже электрической и тепловой энергии бытовым потребителям и работе с населением ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Местонахождение бытовых потребителей	Норматив численности, чел. на 1000 потребителей-пользователей	
	электрической энергией	тепловой энергией
Потребители электрической и тепловой энергии расположенные:		
- в городе (включая п.г.т.) в многоквартирных строениях	0,32	0,1
- в городе (включая п.г.т.) в 1-5 квартирных строениях	0,38	0,13
- в сельской местности при средней плотности размещения потребителей, ед./тыс.кв.м:		
по 300	0,50	-

Окончание таблицы 2

Местонахождение бытовых потребителей	Норматив численности, чел. на 1000 потребителей-пользователей	
	электрической энергией	тепловой энергией
301-1000	0,48	-
1001-3000	0,46	-
3001-5000	0,44	-
Свыше 5000	0,42	-

Нормативы численности промышленно производственного персонала региональных энергосбытовых компаний (РЭСК) определяют оптимальную численность работников, необходимую для эффективного осуществления деятельности по покупке-продаже энергии.

Нормативная численность промышленно производственного персонала работников участка ДРСФЛ определяется путем суммирования нормативной численности по отдельным функциям в соответствии с таблицами и примечаниями к ним.

Таблица 3 – Нормативы численности персонала по функциям «Организация договорной работы с потребителями и поставщиками энергии» ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Виды договоров по группам потребителей (покупателей), поставщиков энергии, других субъектов рыночной энергии	Единица измерения	Норматив численности ед. измерения, чел.
1 Договора энергоснабжения с потребителями или по гарантированным поставкам энергии:		
1.1 потребители юридические лица или представители юридических лиц (филиалы, обособленные подразделения. представительства):		
- договора энергоснабжения по величине заявленной электрической энергии (одноставочному тарифу);	1000 заключенных договоров	2,0
- договора энергоснабжения по величине заявленной электрической энергии и мощности, графикам энергопотребления в периоды максимумов нагрузки (многоставочному тарифу):	1000 заключенных договоров	4,0

Окончание таблицы 3

Виды договоров по группам потребителей (покупателей), поставщиков энергии, других субъектов рыночной энергии	Единица измерения	Норматив численности ед. измерения, чел.
- договора теплоснабжения по отопительной нагрузке и горячему водоснабжению;	1000 заключенных договоров	3,0
- договора теплоснабжения по отопительной нагрузке, горячему водоснабжению, отпуску пара и конденсата на технологические нужды	1000 заключенных договоров	5,0
1.2 Бытовые потребители (физические лица):		
- договора электро- и тепло- снабжения – снабжения по одноставочному тарифу;	7000 вновь заключенных договоров (при среднегодовом исчислении)	1,0
- договора электро- и тепло снабжения – снабжения по многоставочному тарифу;	5000 вновь заключенных договоров (при среднегодовом исчислении)	1,5
2 Договора поставок (купли-продаже) энергии, оказанию услуг по передаче энергии, обеспечению надежности функционирования оптового и розничного рынков, коммерческим поставкам на:		
2.1 На оптовом рынке электрической энергии: (с администратором рынка, системным оператором. генерирующими и сетевыми компаниями и другими субъектами оптового рынка)	30 заключенных договоров	1,0
2.2 Договора на розничных рынках электрической и тепловой энергии (с генерирующими и сетевыми компаниями региона. региональными диспетчерским управлением, другими энергоснабжающими организациями - субъектами розничных рынков) без участия полномочных органов оптового рынка	На 50 заключенных договоров	1.0

Примечания:

- средняя плотность размещения бытовых потребителей в сельской местности определяется путем деления количества потребителей этой группы на площадь территории региона обслуживаемого компанией;

- при расчетах по многоставочному тарифу численность персонала определяется с учетом коэффициента 1,3;

- при работе с потребителями льготной категории нормативная численность персонала определяется с учетом коэффициента 1,2;

- при выставлении счетов потребителям численность персонала определяется с учетом коэффициента 1,3, а при выставлении счетов и принятия

от потребителей наличной оплаты за отпущенную энергию – 1,6 (при определении нормативной численности с поправочными коэффициентами должна учитываться доля потребителей, на которых этот коэффициент распространяется).

В нормативах численности персонал, выполняющий научно-технической информации и библиотечному обслуживанию работников компании, стандартизации и контролю за ведением документации, рационализаторской работе, учтен в численности персонала по функции «Организация подготовки производственной деятельности».

Нормативная численность рабочих по делопроизводству, хозяйственному, автотранспортному обслуживанию, материально-техническому обеспечению деятельности компании приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Нормативы численности рабочих по функции делопроизводственного, хозяйственного, автотранспортного обслуживания, материально-технического обеспечения деятельности компании

Виды выполняемых работ, перечень профессий	Норма обслуживания на ед. изм.
Работа с электронной почтой и Интернетом (оператор ЭВМ)	1 чел. на компанию
Уборка служебно-бытовых помещений	1 чел. на 450 кв.м. убираемой площади
Уборка производственных помещений	1 чел. на 1000 кв.м. убираемой площади
Уборка территории с выполнением работ по уходу за зелеными насаждениями	1 чел. на 3000 кв.м. убираемой площади
То же для компаний, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	1 чел. на 2000 кв.м. убираемой площади
Ремонт и обслуживание помещений (столярные, сантехнические работы и т.д.)	1 чел. на 1500 кв.м. общей площади помещений всех зданий компании
Автотранспортное обслуживание	0.85 чел. на 1 ед. автотранспортных средств, в т.ч. арендованных
Ремонт автотранспортных средств	1 чел. на 10 ед. ремонтируемой автотранспортной техники
Копировальные, множительные и переплетно-брошюровочные работы, включая техобслуживание машин (оператор КМТ)	1 чел. на 4 машины (без учета персональной множительной техники)
Курьер	1 чел. на компанию

При обслуживании региона более 50 тыс.м^2 в расчете нормативной численности применяется поправочный коэффициент следующих значений:

- 1 ,03 при площади свыше 50 тыс. км^2 до 75;
- 1,05 – св. 75 до 100;
- 1,07 св. 100 до 200;
- 1,09 св. 200 до 300 тыс. км^2;
- 1,1 св. 300 тыс. км^2.

Численность руководителей, специалистов и других служащих (РСС) по организации эксплуатации и автотранспорта (при наличии собственных или арендуемых автотранспортных средств) ПАО «Красноярскэнергосбыт» определяется из расчета:

- 1 чел. на 20 ед. автотранспорта – для персонала автотранспортных подразделений, расположенных на территории центральной базы РЭСК и межрайонных отделений, удаленных от центральной базы компании на расстояние до 50 км;

- 1 чел. на 15 ед. автотранспорта – при удалении автотранспортных групп (АТГ) отделений от центральной базы компании на расстояние свыше 50 км до 100 км;

- 1 чел. на 10 ед. – при удалении АТГ свыше 100 км.

Количество автотранспортных средств, необходимых для обеспечения нормальной работы работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», определяется руководством компании с учетом:

- количества и структуры обслуживаемых потребителей энергии (по категориям);
- плотности их размещения;
- протяженности и состояния дорог;
- климатических условий;
- рельефа местности.

Количество технически исправленных автотранспортных средств ПАО «Красноярскэнергосбыт», принимается по данным статотчетности по форме №1 – ТД (автотранспорт) за предшествующий год.

Нормативная численность работников ПАО «Красноярскэнергосбыт» по функции «Материально-техническое обеспечение» (таблица 4) рассчитывается при закреплении за компанией функции «Ремонт, техническое обслуживание, замена приборов и систем учета энергии», а при закреплении этой функции за другими организациями, например филиалами распределительных сетевых компаний, численность работников ПАО «Красноярскэнергосбыт» по материально-техническому обеспечению не рассчитывается, при этом численность работников ПАО «Красноярскэнергосбыт» по функции «Делопроизводственное и хозяйственное обслуживание» (таблица 5) увеличивается:

- на 1 чел. при нормативной численности персонала компании (без управления) до 500 чел.;
- на 2 чел. – при нормативной численности свыше 500 чел.

Таблица 5 – Нормативы численности по функции «Делопроизводственное и хозяйственное обслуживание» ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Нормативная численность персонала (без управления), Чел	Нормативная численность, чел.
До 100	3
101 – 250	4
251 -400	5
401 – 600	6
501 -900	7
901 – 1300	8
свыше 1300	9

- при обслуживании персоналом хозяйственного отдела электрооборудования, используемого для нужд обслуживания здания

компании, установленной мощностью свыше 500 кВА и, кроме этого, обслуживании им тепловых пунктов, систем вентиляции и водоснабжения дополнительно вводится должность инженера-энергетика;

- при условии невыполнения расчета нормативной численности (согласно условий и предисловию таблицы 4) нормативная численность персонала по функции увеличивается на 1 человека.

Таблица 6 – Нормативы численности РСС по функции «Материально – техническое обеспечение» ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Нормативная численность персонала (без управления), чел	Нормативная численность, чел.
До 200	2
201 – 400	3
401 – 700	4
701 – 1100	5
Свыше 1100	6

При определении нормативной численности персонала ПАО «Красноярскэнергосбыт» с использованием поправочных коэффициентов соответствующих таблиц, необходимо учитывать весовое значение (долю) фактора, по которому ведется корректировка численного значения норматива во всей совокупности показателя нормативной таблицы. Например, если доля потребителей, рассчитывающихся по многоставочному тарифу, составляет 5% от всего количества бытовых потребителей электрической энергии, расположенных в городе в многоквартирных строениях, то нормативная численность персонала с учетом поправочного коэффициента, согласно приложения 2 таблицы 2, должна увеличиваться не на 30% (как при условии расчета по многоставочному тарифу 100% потребителей данной группы), а на 1,5% (30 * 0,05), т.е. со значением поправочного коэффициента 1,015, а не 1,3.

Пределы числовых показателей факторов, определяющих нормативную численность персонала ПАО «Красноярскэнергосбыт», в которых указано «до», следует понимать «включительно».

Округлению до целого по принятым правилам подлежит суммарная нормативная численность персонала ПАО «Красноярскэнергосбыт» в целом по компании, раздельно по рабочим и РСС.

Для региональных энергосбытовых компаний, расположенных:

- в районах Крайнего Севера, нормативная численность персонала увеличивается на 8%;
- местностях приравненных к районам Крайнего Севера на 5%;
- районах РФ, где установлен ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью не менее семи дней на 2,4%.

С учетом этих данных количество рабочих, необходимых для выполнения поставленного плана, рассчитывается, используя метод по определению трудоемкости.

По установленным нормам выработки, для снятия показаний приборов учета электроэнергии у бытовых потребителей, проживающих в квартирах города (включая поселки городского типа), численность рабочих участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» (*Чпл*) определяется как:

$$Чпл = О \bullet Ксм / Но * К, \qquad (23)$$

где *Чпл* – плановая численность рабочих участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» ;

О – число единиц обслуживаемого оборудования работниками участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

Ксм – количество смен на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

Но – норма обслуживания контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

К – коэффициент приведения явочной численности к списочной работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Определим плановую численность работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»:

- для вручения уведомлений, извещений о задолженности за потребленную электроэнергию под роспись [3].

Чпл = 583 * 1/20 * (19/1) = 1,5 чел.

- для вручения извещений об ограничении потребления электроэнергии:

Чпл = 132 * 1/12 * (19/1) = 0,5 чел.

- для проверки отключений электроэнергии:

Чпл = 28 * 1/31 * (19/1) = 0,05 чел.

По результатам расчетов, на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» работает необходимое количество сотрудников для выполнения установленных нормативов, а если говорить о вручении уведомлений абонентам приведенного участка, то нормативы выполнены сверх нормы, следовательно, норматив может быть и завышен. Однако существует еще достаточно причин проверить этот факт.

На анализируемом участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» обеспеченность трудовыми ресурсами характеризуется данными, приведенными в таблице 7

Таблица 7 – Обеспеченность работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» трудовыми ресурсами

Категории персонала	Численность на 2016 год, чел.		Обеспеченность трудовыми ресурсами на 2016 год, %
	По плану	По факту	
Среднесписочная численность персонала отдела ДРСФЛ	19	19	100
В том числе производственные рабочие	18	18	100
Из них:			
Старший агент	1	1	100
Агент	1	1	100
Контролер 3 разряда	2	2	100
Контролер 2 разряда	11	11	100
Контролер 1 разряда (оператор)	1	1	100
Уборщик	1	1	100

Для полноты оценки обеспеченности отдела необходимо проанализировать качественный состав персонала по уровню квалификации (Таблица 8).

Таблица 8 – Состав работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» по уровню квалификации

Разряд рабочих	Тарифный коэффициент	Численность рабочих на конец 2016 года. чел.	
		На начало 2015 года	Отчетный 2016 год
1	1,00	1	1
2	1,30	11	11
3	1,69	2	2
Итого		14	14
Средний тарифный разряд рабочих		2,07	2,07
Средний тарифный коэффициент		15,54	15,54

Квалификационный уровень работников с декабря 2015 года по январь 2016 года не изменился и составил 15,54%. Однако существует еще несколько показателей, которые позволяют более детально оценить квалификационный уровень работников, таких как возраст, стаж работы, образование и т.д.

Таблица 9 – Качественный состав трудовых ресурсов участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Показатель	Численность рабочих на конец отчетного 2016 года		Удельный вес, %	
	Прошлый 2015 год	Отчетный 2016 год	Прошлый 2015 год	Отчетный 2016 год
Группы рабочих				
По возрасту, лет				
От 20-30	2	3	10,5	15,8
От 30 – 40	15	15	78,9	78,9
От 40 – 50	2	2	10,5	10,5
Итого	19	19	100	100
По образованию				
Среднее, среднее специальное	6	8	31.6	
Высшее	13	11		
Итого	19	19	100	100
По трудовому стажу, лет				
До 5	4	3		
От 5-до 10	10	10		
От 10 до 15	5	6		
Итого	19	19	100	100

Коэффициент оборота но приему персонала (*Кпр*) участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»:

$$Кпр_{2015} = \frac{количество\ принятого\ на\ работу\ персонала}{среднеспиочная\ численность\ персонала} = \frac{2}{20} = 0{,}1,$$

$$Кпр_{2016} = \frac{1}{20} = 0{,}05.$$

Коэффициент оборота по выбытию (*Кв*) участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»:

$$Кв_{2015} = \frac{количество\ уволившихся\ работников}{среднесписочная\ численность\ персонала} = \frac{3}{20} = 0{,}15,$$

$$Кв_{2016} = \frac{0}{20} = 0.$$

Коэффициент текучести кадров (*Ктк*) участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»:

$$Ктк_{2015} = \frac{количество\ уволившихся\ работников\ по\ собст.\ желанию\ и\ за\ наруш.\ труд.\ дисциплины}{среднесписочная\ численность\ персонала} = \frac{3}{23} = 0{,}13,$$

$$Ктк_{2016} = \frac{0}{20} = 0$$

Коэффициент постоянства состава персонала (*Кпс*) участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»:

$$Кпс_{2015} = \frac{количество\ работников,\ проработавших\ весь\ год}{среднесписочная\ численность\ персонала} = \frac{17}{20} = 0{,}85,$$

$$Кпс_{2016} = \frac{19}{20} = 0{,}95.$$

Таблица 10 – Данные о движении персонала участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Показатель	Прошлый 2015 год	Отчетный 2016 год
Численность персонала на начало года	20	19
Приняты на работу	2	1
Выбыли:	3	0
В том числе: По собственному желанию, Уволены за нарушение трудовой дисциплины	 2 1	 0 0
Численность персонала на конец года	19	20
Среднесписочная численность персонала	20	20
Коэффициент оборота по приему персонала	0,1	0.05
Коэффициент оборота по выбытию	0,15	0
Коэффициент текучести кадров	0,13	0
Коэффициент постоянства состава персонала отдела	0,85	0,95

Из таблицы 10 видно, что на анализируемом участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» коэффициенты оборота по выбытию, текучести кадров и постоянства состава изменились в период с января 2015 года по декабрь 2016 года и составили 0; 0; и 0,95. Это свидетельствует о том, что участок ДРсФЛ работает не совсем стабильно, но на участке отсутствует потребность в рабочей силе, и на место выбывших работников к обязанностям приступают вновь прибывшие. Судя по коэффициенту оборота по приему персонала участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», который в период с января 2015 года по декабрь 2016 года изменился с 0,1 и составил 0,05, отдел укомплектован кадрами и происходящие изменения в структуре и составе персонала носят позитивный характер. Для того, чтобы окончательно сделать выводы о продуктивности работы сотрудников и качестве использования

рабочего времени, необходимо произвести еще ряд расчетов, которые позволят наиболее точно установить сложившуюся ситуацию.

2.3 Оценка выполнения плана по производительности труда

Данные берем из отчета по работе участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» за период с 01.01.2015г. по 31.01.2016г.

Производительность труда характеризует эффективность, результативность затрат труда и определяется количеством оборудования, обслуженного в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу обслуженного оборудования или выполненных работ контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Выполнение плана по производительности труда определяется отношением фактической производительности к плановой (базовой) за соответствующий период времени как в абсолютном, так и в относительном выражении:

$$\pm \Delta ПТф - ПТп(б) \tag{24}$$

где $\pm \Delta ПТф$ и $\Delta ПТизм$ – фактическая и плановая производительность труда одного контролера участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» соответственно в абсолютном выражении и в процентах;

ПТф и ПТп(б) – фактическая и плановая производительность труда одного контролера участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» анализируемый период.

В процессе оценки работы участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» выявляются отклонения от плана, а так же причины, вызвавшие эти отклонения [4]. По данным таблицы 11 можно проследить динамику изменения этих показателей.

Таблица 11 – Динамика изменения показателей производительности труда контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Показатель	План на 2016 год	Факт на 2016 год	Отклонение от плана	
			Абсолютные ±	% к плану
Уведомления, шт.	700	9156	+ 8455	1306,13
Извещения на отключения, шт.	409	3202	+2793	782,88
Отключения, шт.	584	1855	+ 1271	317,63
Проверка отключений, шт.	1378	1214	-164	-113,5
Подключения, шт.		758	-	-
Численность работающих, чел.	20	20	0	0
В том числе контролеров, чел.	18	18	0	0
Удельный вес контролеров в численности работников отдела, %	90	90	0	0
Среднемесячная выработка контролера, шт.	174	893	+719	513,22

Наблюдается положительная динамика всех показателей на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». Так, планом предусматривалась выработка в размере 174 на одного контролера, а по факту она составила 893, что выше плана на 719 и на 513,22%.

Выработка контролера участка ДРсФЛ ОАО «Красноярскэнергоебыгг» рассчитывается как отношение объема обслуженного оборудования (*ОП*) к затратам рабочего времени на обслуживание этого оборудования (*Т*) или к среднесписочной численности работников участка ДРсФЛ (*Ч*)

$$B = ОП / ТилиВ = ОП / Ч, \quad (25)$$

где *В* – выработка контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

ОП – объем обслуженного оборудования контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

Т – затраты рабочего времени на обслуживание этого оборудования контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

Ч – среднесписочная численность работников участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Для того, чтобы после расчетов можно было сделать какие либо выводы, необходимо рассчитать как фактическую, так и плановую выработку контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

$$Впл_{2016} = 174 / (8{,}1 \bullet 20) = 1{,}07\ ,$$

$$Вф_{2016} = 893 / (8{,}1 \bullet 20) = 5{,}51.$$

Аналогично определяется часовая (*Вч*) и дневная (*Вдн*) выработка на одного работника участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

$$Вч = ОПмес / Тчас\ , \tag{26}$$

$$Вдн = ОПмес / Тдн\ , \tag{27}$$

где *Вч*, *Вдн* – часовая и дневная выработка контролера участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

ОПмес – объем сделанной работы (обслуженного оборудования, обслуженных абонентов) контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» за месяц;

Тчас, *Тдн* – количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» за месяц.

При расчете часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не включаются внутрисменные простои, поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда.

При расчете дневной выработки одного контролера в состав отработанных человеко-дней не включаются целодневные простои и невыходы [30, 33, 39].

$$Вч_{пл} = 45584 / 160 = 284{,}9 ,$$

$$Вч_{ф} = 46787{,}24 / 148 = 316{,}13 ,$$

$$Вдн_{пл} = 44444 / 20 = 2222{,}2 ,$$

$$Вдн_{ф} = 30823 / 13 = 2371 .$$

Таблица 12 – Динамика изменения показателей выработки контролера участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Показатели выработки	Ед. изм.	План на 2016 год	Факт на 2016 год	Изменения на отчетный 2016 год	
				абсолютные. ±	относительные %
Выработка :	тыс. руб.	231,25	418,4	+ 187,15	300,46
Выработка часовая	тыс. руб.	284,9	316,13	+31,23	110,9
Выработка дневная	тыс. руб.	2222 2	2371	+ 148,8	106,7

Из таблицы 12 видно, как отличается фактическая выработка от плановой на период 2016 года. Процент перевыполнения плана контролером участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» в отчетный период составляет 300,46%, часовой выработки 110,9% и дневной 106,7%. Это говорит о перевыполнении плана в среднем в два раза. Следовательно, наблюдается функциональное

использование рабочего времени, эффективная организационная структура отдела и положительная динамика работы контролера участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». Однако при расчете данного показателя не было учтено некоторое количество факторов, дающих более точное представление о структуре работы и выполнении поставленных задач, тем более такое большое перевыполнение плана может говорить и о большом количестве свободного времени, следствием чего может стать необходимость завышения норм выработки [4].

Показатель трудоемкости не подвержен влиянию посторонних факторов. Поэтому фактическая трудоемкость работ, выполняемых контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» более точно, чем показатель стоимостной выработки, характеризует уровень и динамику производительности труда.

Проведем факторный анализ производительности труда (таблица 13).

Расчет влияния данных факторов на изменение уровня среднегодовой выработки промышленно-производственного персонала произведем способом абсолютных разниц.

Таблица 13 – Динамика и влияние отдельных факторов на производительность труда контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Показатель	Базисные значения (0) 2016 год	Фактические значения (1) 2016 год	Отклонение, %	*Тр*, %
Объем выполнения плана, млн руб. (*ВП*)	2202726,98	3234285,74	1031558,76	146,8
Среднесписочная численность контролеров: (*Ч*)	11	14	+3	
Из них:				
Контролеры 3-го разряда	2	2	-	
Контролеры 2-го разряда	8	11	+3	

Окончание таблицы 13

Контролеры 1 -го разряда	1	1	-	
Старший агент	1	1	-	
Агент	2	2	-	
Руководитель участка	1	1	-	
Удельный вес контролеров в общей численности персонала отдела ДРсФЛ (*УДИ*)	73,7	73.7	-	
Отработано дней одним рабочим за год (*Д*)	225	215	-10	95,5
Средняя продолжительность рабочего дня (*П*), ч	7,95	7,8	-0,15	98,1
Общее количество отработанного времени:				
всеми рабочими за год (*Т*), чел-ч	280800	264450	-16350	94,2
в том числе одним рабочим, чел-ч	1749	1638	-111	93,6
Среднегодовая выработка, млн.руб:				
одного работающего (*ГВ*)	400	418	+ 18	104,5
Среднедневная выработка рабочего (*ДВ*), руб.	2222,2	2371	+ 148.8	106,7
Среднечасовая выработка рабочего (*ЧВ*), руб.	284,9	316,13	+31,23	110,9
Непроизводительные затраты времени (*Тн*), тыс. чел-ч	-	1367	-	

По данным таблиц 12 и 13, среднегодовая выработка контролера участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» выше базисного периода на 18 млн. руб. (418 – 400), а темп роста составил 104,5%. Она возросла на 18 млн. руб. и на 31,23 млн. руб. за счет повышения среднечасовой выработки контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». Причем удельный вес не изменился. Отработано дней одним рабочим за год на 10 дней меньше и *Тр* составил 95,5%. Средняя продолжительность рабочего дня сократилась на 0,15 часов с *Тр* – 98,1%.

Зависимость объема товарной продукции от данных факторов можно описать с помощью мультипликативной модели

$$ВП = Ч * ГВ \quad (28)$$

$ВП_о = Ч_0 * ГВ_0 = 11 \bullet 400 = 2428$ тыс. руб.

Тогда влияние изменения величины количества контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» на обобщающий показатель

$ВП_{усл1} = Ч_1 * ГВ0 = 14 \bullet 400 = 5600$ тыс. руб.

$\Delta ВП_{усл1} = ВП_{усл1} – ВП_0 = 5600 – 2428 = 3172$ тыс. руб.

Влияние изменения выработки контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» на обобщающий показатель

$ВП_1 = Ч_1 * ГВ_1 = 14 \bullet 418 = 5852$ тыс. руб.

$\Delta ВП_{усл2} = ГВ_1 – ВП_{усл1} = 5852 – 5600 = 252$ тыс. руб.

На изменение объема выполненных работ положительное влияние оказало изменение численности контролеров на 3 человека, что вызвало увеличение выполнения плана по вручению уведомлений на сумму 3172 тыс. руб. Так же положительное влияние оказало повышение выработки на 418 тыс. руб., что вызвало повышение объема выполнения плана на 252 тыс. руб. Суммарное влияние этих двух факторов привело к увеличению выполнения поставленного плана по извещению абонентов о задолженности на 1031558,76 тыс. руб.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на обслуживание абонента контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт». Определяется на одного абонента в натуральном выражении по всей номенклатуре услуг.

При большом списке задач на одного контролера участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» определяется по типичным функциям, к которым приводятся все остальные.

В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ:

- устанавливает прямую зависимость между объемом поставленных задач и трудовыми затратами контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

- исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме утвержденных норм, организационной структуре участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

- позволяет тесно увязать измерение производительности труда контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на однотипные функции в разных районах обслуживания.

Трудоемкость определяется по формуле

$$Тр = Т / ОП, \qquad (29)$$

где $Тр$ – трудоемкость по всей номенклатуре работ (вручение уведомлений, извещения на отключение, отключение, проверка отключений, подключение);

$Т$ – время, затраченное на выполнение контролером поставленных задач, нормо-часы, человеко-часы;

$ОП$ – объем выполненной работы в натуральном выражении.

$$Тр = 8{,}1 / 32 = 0{,}25$$

В зависимости от состава затрат труда контролеров, включаемых в трудоемкость, и их роли в процессе выполнения установленного норматива выделяют технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

Технологическая трудоемкость ($T_{техн}$) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков ($T_{сд}$) и рабочих-повременщиков ($T_{повр}$)

$$T_{техн} = T_{сд} + T_{повр}\,, \tag{30}$$

где $T_{техн}$ – технологическая трудоемкость контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

$T_{сд}$ – затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

$T_{повр}$ – затраты труда основных производственных рабочих-повременщиков участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Чтобы определить технологическую трудоемкость на участке ДРСФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», следует обозначить, что мы будем понимать под рабочими – сдельщиками и рабочими – повременщиками.

На участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» работают не только контролеры, но и старшие агенты, а также руководитель участка.

Следовательно, контролеров 1-го, 2-го и 3-го разрядов обозначим как сдельщиков, так как начисления, премии и компенсаций к заработной плате зависят от количества снятых показаний, произведенных отключений/подключений электроснабжения абонентов, вручения уведомлений и ряда других обязанностей, предусмотренных нормами выработки. Состав агентов и управленческий персонал будем считать рабочими – повременщиками.

$$T_{техн} = (540+3+155+75+79) + 15000 = 15852\,,$$

$T_{техн.ф}$ = (745+238+102+141+25) + 15000 = 16251 .

Трудоемкость обслуживания производства ($T_{обсл}$) представляет собой совокупность трудовых затрат контролеров 1-го, 2-го и 3-го разрядов участка ($T_{вспом}$) и всех работников отдела ДРсФЛ, занятых обслуживанием населения ($T_{всп}$)

$$T_{обс} = T_{вспом} + T_{всп} , \quad (31)$$

где $T_{обсл}$ – трудоемкость обслуживания производства контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

$T_{вспом}$ – совокупность трудовых затрат контролеров 1-го, 2-го и 3-го разрядов участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

$T_{всп}$ – совокупность трудовых затрат контролеров 1-го, 2-го и 3-го разрядов участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт», занятых обслуживанием.

$T_{обсл.\,пл}$ = (540+3+155+75+79) + 55000 = 55852 ,

Производственная трудоемкость ($T_{пр}$) включает затраты труда всех рабочих, как старших агентов и агентов, так и контролеров 1-го, 2-го и 3-го разрядов

$$T_{пр} = T_{тех} + T_{обсл} , \quad (32)$$

где $T_{пр}$ – производственная трудоемкость контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

$T_{тех}$ – технологическая трудоемкость контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»;

$T_{обс}$ – трудоемкость обслуживания контролерами участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

$$T_{пр.пл} = 15852 + 55852 = 71704 ,$$

$$T_{пр.ф} = 16251 + 56251 = 72502 .$$

Таблица 14 – Динамика изменения показателей трудоемкости контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

Показатели трудоемкости	План на 2016 год	Факт на 2016 год	Изменения на отчетный 2016 год	
			абсолютные, ±	относительные %
Трудоемкость:	0,59	0,44	-0,15	-25,4
Технологическая трудоемкость	15852	16251	+399	2,51
Трудоемкость обслуживания населения	55852	56251	+399	0,71
Производственная трудоемкость	71704	72502	+798	1,11

Из данных таблицы 14 можно наблюдать снижение трудоемкости на 25,4%. Это говорит о положительной динамике развития отдела. Сократилось время обслуживания абонентов. Следовательно, можно говорить о повышении производительности труда на 25,4%. Однако по остальным показателям трудоемкости наблюдается обратная тенденция – увеличение на 2,51%, 0,71% и 1,11%. Это показатели нехватки планового времени.

3 Разработка мероприятий совершенствования системы оценки производительности труда контролеров на участке ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт»

3.1 Пути повышения производительности труда

При анализе и планировании производительности труда контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» важнейшей задачей является выявление и исследование резервов ее роста. Резервы роста производительности труда – это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не использованы.

Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда в конкретный период времени.

Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения ее уровня, то использование резервов – это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень производительности труда контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

При анализе производительности труда с бытовыми абонентами прежде всего выявляются резервы роста производительности труда, обусловленные снижением трудоемкости, то есть уменьшением затрат рабочего времени на обслуживание одного абонента. Далее определяются резервы, связанные с улучшением использования рабочего времени и структуры кадров ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт».

Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующих мероприятий учета рабочего времени контролеров, рационализацией производства и т.д.

Резервы улучшения использования рабочего времени контролеров участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» определяются, исходя из возможного сокращения его потерь. В ходе выявления резервов количественно определяют потери рабочего времени, устанавливают их причины и разрабатывают мероприятия по их уменьшению или полной ликвидации.

Количественная оценка резервов является необходимым условием их выявления и использования. Без количественной определенности резервы существуют как тенденция развития, а не как реальные возможности повышения эффективности производительности труда [42, 45, 48].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ хозяйственной деятельности с января 2015 года по январь 2016 года показал, что объемы выполнения поставленного плана на участке выросли. В 2015 году произошла частичная смена трудового коллектива по отношению к 2016 году, соответственно составила 0%; 0% и 0,95%. Однако это не повлияло на производительность труда.

Можно отметить, что производительность труда является важным показателем продуктивности труда. Производительность труда измеряется объемом работы одного работника, выполненной в единицу времени. Положительная динамика этого показателя определяет экономию трудозатрат в отделе снабжения электроэнергией населения и ведет к экономическому росту по предприятию в целом. Существуют различные методы измерения производительности труда, которые имеют свои преимущества и недостатки расчетов. Механизация и автоматизация труда позволяют повысить производительность труда при неизменных затратах живого труда. Производительность труда – показатель, наиболее полно учитывающий все экономические факторы. Он отражает социально-экономический уровень продуктивности труда как следствия общественного развития страны и характеризует перспективу социально-экономических отношений труда [50, 53].

Содержание оценки трудовых ресурсов определяется его целями, объектами исследования и предметом. Оно характеризуется обеспеченностью трудовыми ресурсами, необходимыми для нормального функционирования отдела, целесообразностью их размещения и эффективностью использования, выработкой, трудоемкостью и эффективностью производительности труда.

За отчетный период обеспеченность отдела сбыта электроэнергии населению трудовыми ресурсами не изменилась и осталась на уровне 100%. При оценке работников по уровню квалификации в период с января 2015 года по декабрь 2016 года изменений не произошло. Коэффициенты оборота также не менялись на протяжении всего периода и с января 2015 года по декабрь 2016 года составили 0,2; 0,2, 0,2 и 1. Это свидетельствует о том, что отдел работает

стабильно и в полной мере использует рабочую силу, в отделе отсутствует потребность в кадрах, а на место выбывших работников к обязанностям приступают вновь прибывшие. Судя по коэффициенту оборота по приему персонала, который в период с января 2015 года по декабрь 2016 года изменился с 0,1 до 0,2, отдел укомплектован кадрами и происходящие изменения в структуре и составе персонала носят позитивный характер. Наблюдается положительная динамика всех показателей производительности труда в отделе, что говорит о положительной тенденции. Среднегодовая выработка работника отдела выше базисного периода на 3,47 млн. руб. (9,54 – 6,07), а темп роста составил 57,16%. Она возросла на 3,47 млн. руб. и на 14,2 млн. руб. за счет повышения среднечасовой выработки рабочих. Причем удельный вес не изменился. Отработано одним рабочим за год на 10 дней меньше и *Тр* составил 95,5%. Средняя продолжительность рабочего дня сократилась на 0,15 часов с *Тр* – 98,1%. Показатель трудоемкости снизился в 2016 году на 25,4%, что подтверждает положительную динамику работы отдела в целом. Увеличение показателей технологической трудоемкости, трудоемкости обслуживания населения и производственной трудоемкости на 2,51; 0,71 и 1,11 говорят о том, что существует нехватка времени на выполнение установленных нормативов. Проведение мероприятий по выделению контролерам участка ДРсФЛ ПАО «Красноярскэнергосбыт» дополнительных рабочих мест в офисе, выделение рабочей техники в виде производственных машин и предоставление поквартальной отчетности о суммах задолженностей абонентов компании позволит снизить трудоемкость, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени, тем самым даст возможность не только перевыполнить установленный план, но и повысить уже имеющиеся нормативы по выполнению работ контролерами (электромонтерами). Данные мероприятия обеспечат повышение точности снятых показаний, за счет достаточного количества времени на выполнение работ, не выбиваясь из графика, а, как следствие, правильное начисление сумм по оплате задолженности за электроэнергию [58, 64 – 65].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Гражданский кодекс Российской Федерации : в 4 ч. : по состоянию на 10 февр. 2017г. – Москва: Издательская группа НОРМА - ИНФА-М, – 2013 – 574с.

2 Методические рекомендации по разработке финансовой политики предприятия. Утверждены приказом Министерства финансов РФ от 1 окт. 2015г. № 118 // Экономика и жизнь. – 2015. – 12 окт.

3 Нормативы численности промышленно-производственного персонала региональных энергосбытовых компаний. – Москва. – 2013г. – 40с.

4 Дебиторская задолженность по периодам от 26.02.2015 / РБА-Ф-30.05.

5 Артеменко, В.Г. Финансовый анализ: учебное пособие /В.Г. Артеменко, М.В. Беллендир. – Москва : ДИС, НГАЭиУ, 2012. – 365 с.

6 Баканов М.И. Теория экономического анализа / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет – Москва: Финансы и статистика, 2012. – 90 с.

7 Балабанов, И.Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом? /И. Т. Балабанов. – Москва : Финансы и статистика, 2012. – 384 с.

8 Балабанов, И. Т. Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта. / И. Т.Балабанов. – Москва : Финансы и статистика, 2012. – 468 с.

9 Балацкий, Е.В. Перспективные направления роста внешнеэкономической активности России / Е.В. Балацкий, В.Г. Евсеев // Экономист. – 2010. – № 2. – С. 51 – 59.

10 Басапов, М. И. Анализ хозяйственной деятельности. /М.И. Басапов. – Москва : Экономика, 2013. – 465 с.

11 Белобжецкий, И. А. Прибыль предприятия. /И.А. Белобжецкий // Финансы / – Москва : 2011. – №5. – С. 8-14.

12 Бернстайн, Л. А. Анализ финансовой отчетности / Л. А. Бернстайн. – Москва : Финансы и статистика, 2012. – 74 с.

13 Бобылева, А. З. Финансовое оздоровление фирмы: Теория и практика / А. З. Бобылева. – Москва : Дело, 2011. – 256 с.

14 Бобылева, А. З. Финансовый менеджмент: учебник / А. З. Бобылева. – Москва : УРАО, 1995. – 327 с.

15 Быков, А.В. Анализ производственно-хозяйственной деятельности энергетических предприятий : учеб. курс / А.В. Быков, В.Н. Шеремет. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 216с.

16 Дугельный, И.К. Бюджет управления предприятием: учебное пособие / И.К. Дугельный. – Москва : ИНФРА-М, 2013. – 120 с.

17 Волкова, О. И. Экономика предприятия: учебник / О.И. Волкова. – Москва: Инфра, 2012. – 486 с.

18 Горфинкель, В. Я. Экономика предприятия: учебное пособие для вузов / В.Я. Горфинкель – Москва : Дело, 2011. – 468 с.

19 Горфинкель, В. Я. Экономика предприятия: учебник / В.Я. Горфинкель, В.А. Швандар. – Москва : «Юнити», 2015 – 568с.

20 Грищенко, О. В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебник /О.В. Грищенко. - Москва : Финансы и статистика, 2011. - 546 с.

21 Грузинов, В. П. Экономика предприятия: учеб. /В.П. Грузинов, В.Д. Грибов. – Москва : Финансы и статистика, – 2012. – 468 с.

22 Донцова, Л.В. Комплексный анализ бухгалтерской отчетности / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – Москва : Издательство «Дело и Сервис», 2011. – 304 с.

23 Едронова, В. Н. Учет и анализ финансовых активов / В.Н. Едронова, Е.А. Мизиковский. – Москва : «Финансы и статистика», 2012. – 265с.

24 Ефимова, О. В. Финансовый анализ. / О.В. Ефимова. – Москва : Бухгалтерский учет, 2012. – 248 с.

25 Жак, Ришар. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия. / Ришар Жак. – Москва : ЮНИТИ, 2014. – 368 с.

26 Зайцев, Н. Л. Экономика промышленного предприятия: учебник /Н.Л. Зайцев. – Москва : Инфра-М 2012. – 642 с.

27 Ковалев, В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. – Москва : Проспект, 2012. – 300 с.

28 Колчина, Н. В. Финансы предприятий: учебник / Под ред. Н. В. Колчина – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 447 с.

29 Камаев, В. Д. Учебник по основам экономической теории (экономика). /В.Д. Камаев и др. – Москва : ВЛАДОС, 2011. – 384 с.

30 Ковалев, В. В. Финансовый анализ: учебник /В.В. Ковалев. – Москва : Финансы и статистика, 2013. – 432с.

32 Ковалев, А. И. Анализ финансового состояния предприятия : учебник / А.И. Ковалев, В.П. Привалов. – Москва : ЗАО «Центр экономики и маркетинга», 2015. – 464 с.

33 Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит. учебник /Н.П. Кондраков. – Москва : Перспектива, 2011. – 339с.

34 Котлер, Ф. Основы маркетинга. Перевод с англ. /под общ. ред. Е. М. Пеньковой. – Новосибирск : Наука, 2013. – 736 с.

35 Курс экономики: учеб. - 3-е издание / под ред. Б. А. Райсберга. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 648 с.

36 Ковалева, А.М. Финансы фирмы: учеб. изд. испр., допол / А.М. Ковалева, М.Г. Лапуста, Л.Г. Скамай. – Москва : ИНФРА – М, 2011. – 398с.

37 Лубнев, Ю. П. Экономическая теория: история и современность: Курс лекций /Ю.П. Лубнев. – Ростов на Дону : Рост. гос. экон. университет «РИНХ», 2012. – 245 с.

38 Любушин Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб. пособие для вузов / Под ред. Н.П. Любушина, В.Б. Лещева В.Б., В.Г. Дьякова. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 471 с.

39 Маслюков, А.А. Экономический анализ: учебное пособие / А.А. Маслюков. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 543с.

40 Маренков, Н. Л. Цены и ценообразование. / НЛ. Маренков. – Москва : Дело, 2006. – 465 с.

41 Маркарьян, Э. А. Финансовый анализ: учебник / Э.А. Маркарьян, Г.П. Герасименко. – Москва : ПРИОР, 2044. – 548 с.

42 Матвейчева, Е. В. Традиционный подход к оценке финансовых результатов деятельности предприятия / Е.В. Матвейчева, Г.Н. Вишнинская // Аудит и финансовый анализ. – 2016. – № 1. – С. 34-41.

43 Мокий, М. С. Экономика предприятия: Учеб. пособие / М.С. Мокий, Л.Г. Скамай, М. И. Трубочкина ; под ред. проф. М.Г. Лапусты. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – 264с.

44 Общая теория финансов. / под ред. Л. А. Дробозинской. – Москва : «Банки и биржи», ЮНИТИ, 2009. – 310 с.

45 Основы предпринимательской деятельности. / под ред. В.М. Власовой. – Москва : «Финансы и статистика», 2010. – 340с.

46 Раицкий К.А. Экономика предприятия: Учебник для вузов – 3-е издание, переработанное и доп. / К.А. Раицкий – Москва: изд. «Дашков и Ко», 2012. – 368 с.

47 Романова, Л. Е. Анализ хозяйственной деятельности: краткий курс лекций. / Л.Е. Романова. – Москва : Юрайт-Издат, 2011. – 220 с.

48 Рузавин, Г. И. Основы рыночной экономики: учебник / Г.И. Рузавин. Москва : Банки и биржи, ЮНИТИ, 2014. – 424 с.

49 Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие. / Г.В. Савицкая. – Минск: Новое издание, 2012. – 704с.

50 Савицкая Г.В., Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. — 2-е изд., переработанное и дополненное / Г.В. Савицкая - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 400 с.

51 Сафронов, Н. А. Экономика предприятия: учебник / Н. А. Сафронов. – Москва : Инфра-М, 2005. – 486 с.

52 Строжева, В. И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник /В.И. Строжева. – Минск : Высшая школа, 2011. – 456 с.

53 Уошл, К. Ключевые показатели менеджмента: Как анализировать, сравнивать и контролировать данные, определяющие стоимость компаний / К. Уошл. – Пер. с англ. 2-е изд. – Москва : Дело, 2010. – 192с.

54 Финансы и кредит. / под ред. д.э.н., проф. А.Ю. Казака. – Екатеринбург : МП «ПИПГ» при издательстве Уральского государственного университета, 2013. – 630 с.

55 Финансовый менеджмент. Теория и практика. /под ред. академика АМИР Е.С. Стояновой. – Москва : Перспектива, 2011. – 460 с.

56 Хрипач, В. Я. Экономика предприятия: учебник /В.Я. Хрипач. – Минск: «Финансы, учет, аудит», 2011 г. – 562 с.

57 Цены и ценообразование. / под ред. И.К. Салимжанова. – Москва : ЗАО «Финстатинформ», 2011. – 352 с.

58 Шамхолов, Ф. М. Прибыль - основной показатель результатов деятельности организаций /Ф. М. Шахмолов // Финансы. – 2015. – №7. – С. 19-21.

59 Шеремет, А. Д. Финансы предприятий: учебник /А.Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – Москва : Финпресс, 2015. – 468 с.

60 Щербина, Ю. В. Анализ прибыли. /Ю.В. Щербина // Бухгалтерский учет. – 2011. - №7. – С. 48 -63.

61 Экономика предприятия. /Под ред. О.И. Волкова. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 416с.

62 Экономика предприятия: учеб. пособие / под ред. В.И. Попкова, Ю.В. Новикова. – Санкт-Петербург: СПбГИЭУ, 2009. – 143 с.

63 Хисанов, И.Н. Край и площадка / И.Н. Хисанов / Эксперт. – 2016. – №15. – С. 10.

64 Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализа/ А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. – Москва: Инфра-М, 2011 – 232с.

65 Шим, Д. К. Методы управления стоимостью и анализ затрат / Д. К. Шим, Д. Г. Сигел. – Москва : ФИЛИНЪ, 2012. – 240 с.