

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

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

УТВЕРЖДАЮ
зав. кафедрой ЭиМ
Г.Б. Коняхина
подпись инициалы, фамилия
«29» 06 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика
код – наименование направления

Трудовые ресурсы и их роль в обеспечении эффективности деятельности
организации
тема

Руководитель К 29.06.20 доцент, к.э.н. М.А.Кузнецова
подпись, дата должность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник Гриш 29.06.20 М.В.Тюкпиекова
подпись, дата инициалы, фамилия

Абакан 2020

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме
Трудовые ресурсы и их роль в обеспечении эффективности
деятельности

Консультанты по
разделам:

Теоретическая часть
наименование раздела

К 29.06.20
подпись, дата

М.А. Кузнецова
инициалы, фамилия

Аналитическая часть
наименование раздела

К 29.06.20
подпись, дата

М.А. Кузнецова
инициалы, фамилия

Проектная часть
наименование раздела

К 29.06.20
подпись, дата

М.А. Кузнецова
инициалы, фамилия

Нормоконтролер

Смирнов 29.06.20 Н.А. Смирнов
подпись, дата инициалы, фамилия

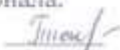
РЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
в форме бакалаврской работы

Тема выпускной квалификационной работы Трудовые ресурсы и их роль в обеспечении эффективности деятельности организации.

ВКР выполнена на 73 страницах, с использованием 2 иллюстраций, 19 таблиц, 12 формул, 2 приложений, 36 использованных источников, 12 количество листов иллюстративного материала (слайдов).


Ключевые слова: Трудовые ресурсы, мотивация персонала, отдел кадров, обучение, совершенствование подбора персонала.

Автор работы (3-75 э)


подпись

М.В.Тюхтниекова
инициалы, фамилия

Руководитель работы


подпись

М.А. Кузнецова
инициалы, фамилия

Год защиты квалификационной работы – 2020

- Цель: Целью данной выпускной квалификационной работы является определение основных резервов и путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов в условиях рынка.

- Задачи:

1. Дать определение понятию «трудовые ресурсы», определить его сущность и содержание, а также показатели использования трудовых ресурсов
2. Рассмотреть роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации
3. Дать организационно-экономическую характеристику деятельности;
4. Проанализировать состояния и движения трудовых ресурсов, произвести анализ эффективности их использования
5. Составить список рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов, дать им экономическую оценку.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что трудовые ресурсы ООО «Механизованная колонна №8» должны максимально использоваться в обеспечении эффективности деятельности организации.

Эффективность работы заключается в рассмотрении роли трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации.

- Выводы, рекомендации.

Можно сделать вывод о том, что необходимо придерживаться дальнейшего курса на модернизацию и автоматизацию производственного процесса, сокращение количества трудовых ресурсов предприятия при условии сохранения тенденции на повышение их образовательного уровня, положительно скажется на росте финансовых показателей что, в целом, будет способствовать увеличению эффективности его деятельности.

SUMMARY
GRADUATION THESIS

Bachelor's thesis

The theme of the graduation thesis is «Human Resources and Enterprise Efficiency Performance».

The graduation thesis comprises 73 pages, 2 figures, 19 charts, 12 formulae, 2 appendices, 36 reference items, 12 visual aids (slides).

Keywords: Human Resources, staff motivation, HR Department, training, staff recruitment improvement

Author of research (Z-75 E)


signature

M.V. Tyukpiekova
full name

Academic supervisor


signature

M.A. Kuznetsova
full name

English language supervisor


signature

N.V. Chezybaeva
full name

Graduation paper presentation date – 2020

- Purpose: to determine main reserves and ways to promote the efficiency of utilization of human resources in the market.

- Objectives.

1. To define the concept of "human resources", to determine its notion, as well as indicators of the use of human resources.

2. To consider the influence of human resources on the enterprise efficiency performance.

3. To characterize organizational and economic activity.

4. To analyze the labour flow and its effectiveness.

5. To make a list of recommendations to bring in human resources; to provide the cost-effectiveness analysis.

The relevance of the research: the human resources of the enterprise of "Mechanizirovannaya Kolonna No. 8", LLC should be taken into account to promote its efficiency performance.

Practical novelty: to consider the influence of the workforce on the enterprise efficiency performance.

- Conclusion, recommendations.

It can be concluded that it is necessary to follow the further course of modernization and automation of the production process, reducing the number of human resources of the enterprise, while maintaining the trends to increase their educational level will positively affect the growth of financial indicators and an increase in its efficiency performance.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»


институт

«Экономика и менеджмент»

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

зав. кафедрой ЭиМ

 Т.Б. Коняхина

подпись инициалы, фамилия

«29» 06 2020 г.

ЗАДАНИЕ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

в форме бакалаврской работы

Студенту Тюкпиековой Марине Владимировне

фамилия, имя, отчество

Группа З - 75 - э Направление 38.03.01 Экономика

номер

код

наименование

Тема выпускной квалификационной работы Трудовые ресурсы и их роль в обеспечении эффективности деятельности организации

Утверждена приказом по институту № 247 от 27.04.2020

Руководитель ВКР М.А. Кузнецова, к.э.н., доцент, ХТИ

инициалы, фамилия, должность, ученое звание и место работы

Исходные данные для ВКР

1. Бухгалтерская отчетность ООО «Механизированная колонна №8»;
2. Отчет о финансовых результатах ООО «Механизированная колонна №8»;
3. Учебные пособия по экономике.

Перечень разделов ВКР

1. Теоретическая часть. Теоретические основы трудовых ресурсов.
2. Аналитическая часть. Анализ трудовых ресурсов на предприятии ООО «Механизированная колонна №8»
3. Проектная часть. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Механизированная колонна №8»

Перечень иллюстративного материала (слайдов)

1. Титульный лист
2. Актуальность проведения ВКР
3. Цель, задачи, объект, предмет
4. Основные выводы по Аналитической части
5. Предложения и рекомендации

Руководитель ВКР

К
подпись

М.А. Кузнецова
инициалы и фамилия

Задание принял к исполнению

Тюкп
подпись,

М.В. Тюкпиекова
инициалы и фамилия студента

« 29 » июня 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретическая часть. Теоретические основы трудовых ресурсов.....	9
1.1 Сущность, содержание определения «трудовые ресурсы»	9
1.2 Показатели использования трудовых ресурсов	15
1.3 Роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации	21
2 Аналитическая часть. Анализ трудовых ресурсов на предприятии ООО «Механизированная колонна №8».....	28
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Механизированная колонна №8»	28
2.2 Анализ состояния и движения трудовых ресурсов ООО Механизированная колонна №8»	36
2.3 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8».....	46
3 Проектная часть. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Механизированная колонна №8»	56
3.1 Рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8»	56
3.2 Экономическая оценка рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8»	60
Заключение	70
Список использованных источников.....	72
Приложение А-В	75

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап развития российского общества характеризуется наличием ряда изменений в экономической и общественно-политической кругах его деятельности. Реализовываемые Правительством Российской Федерации реформы были устремлены на совершенствование социально-трудовой сферы российской экономики, что предполагает внесение основных изменений в рынок труда, выражающиеся в повышении такого показателя, как производительность труда.

В качестве одной из первоочередных задач, назначенных руководством нашего государства перед нынешним российским обществом, выступает снабжение постоянства экономического повышения, в основу которого положен принцип увеличения производительности труда с употреблением всех существующих резервов, в основную очередь, путем употребления в производстве новых разработок, а также последних достижений в области науки и техники.

Проведение комплекса мероприятий по увеличению результативности функционирования предприятия не представляется возможным без внедрения в производство техники, воплощающей новейшие достижения научно-технического прогресса. Механизация и автоматизация процесса производства выдается в качестве причины корректирования ряда давних подходов и своевременности реагирования на ряд появляющихся новых вопросов в ходе реализации производственной деятельности.

В условиях рыночной экономики у организаций есть обширные возможности по употреблению рабочих ресурсов, а также определении величины и форм оплаты трудовой деятельности рабочих организации. В свою очередь, у рабочих есть право выбора предприятия с учетом более заманчивых условий, а также величиной заработной платы, которая, в основных случаях, играет в качестве решающего фактора в проблемах трудоустройства.

С учетом автоматизации и механизации производственного процесса результативность осуществляемой деятельности обуславливается величиной квалификации работников, обладание ими совокупностью сведений не только в сфере передых производственных технологий, но также в сферы экономики, предприятия производственного процесса. Кроме этого, все преимущественно начинают цениться такие качества как способность к проявлению инициативы, активность.

Целью данной выпускной квалификационной работы является определение основных резервов и путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов в условиях рынка. Исходя из поставленной цели, в работе были поставлены и решены следующие задачи:

1. Дать определение понятию «трудовые ресурсы», определить его сущность и содержание, а также показатели использования трудовых ресурсов
2. Рассмотреть роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации
3. Дать организационно-экономическую характеристику деятельности ООО «Механизированная колонна №8»;
4. Проанализировать состояния и движения трудовых ресурсов ООО Механизированная колонна №8», произвести анализ эффективности их использования
5. Составить список рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8», дать им экономическую оценку.

Предметом исследования являются трудовые ресурсы организации — это та часть населения, которая благодаря совокупности физических способностей, специальных знаний и опыта может участвовать в процессе воспроизводства, создания материальных и нематериальных благ и услуг — персонал предприятия.

Объектом изучения являются трудовые ресурсы ООО «Механизированная колонна №8» с точки зрения эффективности деятельности данной организации.

При написании выпускной квалификационной работы нами использовались экономические и экономико-математические методы цепных подстановок, наблюдения, логический, абсолютных разниц, балансовой увязки, сравнения фактических показателей с предыдущим годом, факторный анализ и другие.

Для написания ВКР использовался широкий круг литературных источников. Следует отметить, что степень изученности и освещенности исследуемого вопроса в учебной литературе достаточно высока. Так, наиболее полно теоретические аспекты изложены в работах таких авторов как Титов В.И., Сафронов Н.А., Долинина Т.Н., Акулич В.В. и др.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех разделов основной части и заключения, списка использованных источников, приложений.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1.1 Сущность, содержание определения «трудовые ресурсы»

В качестве одной из главных проблем в плане развития Российской Федерации, согласно соглашениям нынешней экономики, выступают осуществление процессов модернизации в области социального и экономического хозяйства.

Так, нужным договором выступает не просто присутствие рабочей силы как таковой, но наличие «Человеческих ресурсов», характерной особенностью которых является мотивация и присутствие способностей к приобретению трудового образования, что, в итоге, вырабатывает их трудовой потенциал. Со края российской системы менеджмента очень важным выдается осознание того, что инвестирование в область человеческого капитала рабочих каждого конкретного предприятия является очень плодотворным, ибо ведет к увеличению таких показателей как производительность труда, его результативность. Стоит заметить, что похожие процессы, проходящие на любом отдельно взятой организации и предприятия, снабжают постоянный экономический рост Российской Федерации.

С точки зрения экономики под ресурсами принято разуметь совокупность всех элементов, которые напрямую (либо косвенно) принимают участие в производственном процессе или деятельности по оказанию услуг. Таким образом, одной из главных особенностей понятия «ресурсы» выдается присутствие открытой связи с производственным процессом. Стоит заметить, что анализ «ресурсов» с предоставленной точки зрения может выступать доказательством того, что процесс применения ресурсов полагает изменение и расценивание ресурсов как производственных факторов.

Под экономическими ресурсами принято разбирать совокупность общественных и естественных сил, завлеченных в процессы производства продукции или оказания тех или иных услуг. Поделим на 4 группы ресурсы, согласно экономической науке: природные ресурсы, материальные ресурсы, трудовые ресурсы, финансовые ресурсы.

Под трудовыми ресурсами принято разбирать совокупность людей, которые способны к реализации рабочей деятельности. К предоставленной категории людей, прежде всего, касается население трудоспособного года: мужчины в возрасте 18-65 лет, женщины в возрасте 18-60 лет.

В соответствии показанному выше определению появляется нужда разъяснить те понятия, которые разбирают его основу.

В качестве возраста, определенного на законодательном уровне, выступает трудоспособный возраст, который составляет от 16 до 64 лет у мужчин и от 16 до 59 лет у женщин. Необходимо отметить, что на нынешнем периоде развития европейского общества можно замечать тенденцию, в рамках которой порог пенсионного возраста понемногу вырастает. То, насколько разумным предоставленное новшество является в Российской Федерации, мы разберем далее. По поводу лиц, не достигших 16 лет, для таких случаев существует возможность реализации трудовой деятельности по найму, когда он получает от одного из родителей или законных представителей договор соглашения. Данные лица тоже должно рассматривать в качестве занятых.

В соответствии действующему законодательству наблюдается несколько групп жителей, которые с одной стороны, касаются к трудоспособному возрасту, но с другой – не принимают участия в производственном процессе по основанию общих благ. К ним относится население инвалидов 1 и 2 групп, пенсионеров, не исполняющих трудовую деятельность, а также лиц, которым положены пенсионные выплаты в соответствии с различными основаниями. Вышеперечисленные категории населения, согласно методике Международной Организации Труда (МОТ), принято рассматривать в качестве экономически неактивного населения.

Существует ряд показателей, наличие которых позволяет судить о наличии той или иной группы трудовых ресурсов:

1. Трудовые ресурсы, структура которых позволяет сформировать представление о процессе их распределения в соответствии с целым рядом признаков: демографические признаки (например, половая принадлежность, возрастная категория, наличие определенного уровня образования (профессии), место проживания и т.д.); занятость человека в той или иной сфере (виде) деятельности и месте проживания; национальная принадлежность, принадлежность к той или иной религиозной конфессии, родной язык и т.д. Рассмотрение структуры трудовых ресурсов в соответствии с рядом каких-либо из перечисленных выше признаков представляет возможным планировать предполагаемое количество рабочих мест в той или иной отрасли национальной экономики, учитывая ее состояние на данный момент времени, а также уровень развития рынка трудовых ресурсов. Особо важным выступает процесс учета образовательной структуры трудовых ресурсов, в соответствии с которой можно дать характеристику процессу профессионального и квалификационного развития трудовых ресурсов того или иного предприятия (экономической отрасли).

2. Количественный показатель трудовых ресурсов (их численность) принято определять как:

$$T = R_{\text{тр}} - R_{\text{инв}} + R_{\text{пен}} + R_{\text{мол}} \quad (1)$$

Так, под показателем – T – принято рассматривать численность трудовых ресурсов (количественный показатель), под $R_{\text{тр}}$ рассматривается количество населения, находящегося в трудоспособном возрасте; в качестве $R_{\text{инв}}$ рассматривается количество населения трудоспособного возраста, которое не работает (согласно установленным государством правовым нормам); под $R_{\text{пен}}$ понимается численность работающих людей, достигших пенсионного возраста;

под Рмол принято рассматривать количество работающих подростков, которые не достигли еще 16-летия.

Трудовые ресурсы какого-либо предприятия либо организации выступают в качестве важнейшего элемента такого показателя, как его производительные силы. Это связано с тем, что именно трудовыми ресурсами определяются темпы роста производительности труда, рост объемов производимой продукции, ее качество, что в совокупности, определяет успешность деятельности всего предприятия в целом.

Совокупность работников предприятия, в соответствии с участием или неучастием их в процессе производства продукции предприятия, могут быть условно поделены на две большие группы: промышленно-производственный персонал и непроизводственный персонал.

Под работниками, относящимися к промышленно-производственному персоналу, принято рассматривать совокупность работников, осуществляющих трудовую деятельность в цехах, отделах и службах основного и вспомогательного характера: то есть всех тех, кто имеет непосредственное отношение к процессу осуществления основного вида деятельности предприятием (организацией).

По непромышленным персоналом принято рассматривать совокупность работников предприятия, осуществляющих трудовую деятельность в тех его подразделениях, которые не относятся к непосредственной производственной деятельности данного предприятия. К таким областям можно отнести подразделения культурно-бытового, жилищно-коммунального, детского, сельскохозяйственного, медицинского и др. характера.

В соответствии с выполняемыми функциями, работники промышленно-производственной сферы могут быть условно поделены на такие категории как работники инженерно-технической отрасли, младший обслуживающий персонал, служащие, работники охраны, ученики и рабочие.

В соответствии с характером трудовой деятельности работники предприятия могут быть разделены в соответствии с имеющимися у них специальностями и профессиями.

Так, под профессией принято рассматривать особый вид труда, осуществление которого предполагает наличие определенных знаний и навыков как теоретического, так и практического характера.

Под специальностью понимается специфический вид деятельности, осуществляемый в рамках какой-либо профессии. Специальность предполагает наличие индивидуальных (специфических) особенностей, и предполагает наличие у работника совокупности знаний и навыков узкого (специального) характера.

Трудовые ресурсы в рамках любой специальности и профессии могут различаться между собой по квалификационному уровню. Так, квалификационный уровень работника определяется совокупностью тех разрядов, которые были присвоены данному работнику в соответствии с уровнем его практической и теоретической подготовленности к осуществлению трудовой деятельности.

Квалификационный уровень служащих и инженерно-технических работников соответствует характеру и уровню как специальной их подготовки, так и наличия соответствующего практического опыта. Именно данные показатели учитываются при определении для них соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Одной из характерных особенностей трудовых ресурсов выступают показатели их определенности количественного и качественного характера, которые, в совокупности, формируют абсолютный показатель, в соответствии с которым предопределяется трудовой потенциал социума, который также имеет как количественный, так и качественный аспекты.

Характеристика количественного аспекта происходит в соответствии со следующими параметрами:

1. Общее количество населения трудоспособного возраста;

2. Общее количество рабочего времени, отрабатываемого населением в соответствии с существующим уровнем производительности труда и соответствующей ему интенсивности трудовой деятельности.

Показателями качественного аспекта трудового потенциала трудовых ресурсов выступают:

1. Уровень физической дееспособности населения, которое рассматривается как трудоспособное, а также совокупность показателей состояния его здоровья;

2. Качество трудоспособности населения, что предполагает рассмотрение его с точки зрения его образовательного уровня, а также

Процесс постановки и определения целей профессионально-квалификационного уровня.

Процесс постановки и определения целей любым предприятием и организацией предполагает также определение ресурсов, в том числе и трудовых, необходимых для их достижения. Процесс по формированию трудовых ресурсов предприятия начинается с осуществления процесса планирования, цель которого заключается в предоставлении работникам предприятия рабочих мест в соответствующем количестве и в нужное время, что должно совпадать с их трудовыми способностями, соответствовать их профессиональным и человеческим склонностям, а также требованиям, предъявляемым к производственному процессу. Так, процесс планирования трудовых ресурсов со стороны предприятия предполагает учет руководством предприятия таких факторов как спрос на производимую продукцию, а также учет и соотнесение уже имеющегося количества работников с необходимой численностью трудовых ресурсов для обеспечения производственной деятельности.

В качестве первоначального этапа по реализации данного процесса выступает проведение тщательного анализа уже имеющихся у предприятия трудовых ресурсов. При этом следует учитывать такие факторы, как степень текучести кадров на данном предприятии, а также имеющиеся у предприятия

возможности по трудоустройству и комплектованию кадрового состава предприятия необходимым количеством работников. Так, в первую очередь, следует определить необходимость (потребность) предприятия в трудовых ресурсах, для чего необходимым является изучение и рассмотрение источников по привлечению трудовых ресурсов, которые могут быть как внешними (наем новых трудовых ресурсов на предприятие), так и внутренними (осуществление перераспределения трудовых заданий, перемещение трудовых ресурсов с одного вида производства на другой, создание дополнительной работы для уже имеющихся кадров).

К средствам осуществления внешнего набора трудовых ресурсов предприятия относятся: подача объявлений о трудоустройстве в газеты, на сайты, которые специализируются на подборе персонала на предприятия, работа в сотрудничестве с агентствами, а также обращение в учебные заведения, которые осуществляют подготовку и выпуск специалистов, в найме которых заинтересовано предприятие, и т.д.

1.2 Показатели использования трудовых ресурсов

Показатели использования трудовых ресурсов представляют собой количественные характеристики общих или частных результатов трудовой деятельности работников, имеющие определенные измерители. Эти показатели отражают уровень занятости трудоспособного населения в общественном производстве, эффективность использования трудовых ресурсов, развитие трудового потенциала и качественные изменения в совокупной рабочей силе.

Показатели использования трудовых ресурсов анализируются во всех звеньях общественного производства: в рамках единого народнохозяйственного комплекса РБ и других стран; на региональном уровне (в республиках, областях, административных и экономических районах); в межотраслевых комплексах (машиностроительном, топливно-энергетическом,

агропромышленном и т. д.) и отраслях народного хозяйства и промышленности; на отдельных предприятиях и в организациях, а также в их подразделениях. Экономическое содержание этих показателей на всех уровнях управления едино. Однако масштабы учета численности трудовых ресурсов и результатов их труда существенно различаются.

Приведем основные показатели использования трудовых ресурсов. Показатели уровня занятости трудоспособного населения страны и ее регионов, межотраслевых комплексов, отраслей и предприятий. Эти показатели отражают степень вовлечения трудовых ресурсов в общественное производство и структуру их занятости.

1. Удельный вес трудоспособного населения, занятого в общественном производстве страны (региона), $У$ характеризует общественно-трудовую активность населения в трудоспособном возрасте и рассчитывается по формуле:

$Ч$ общ. хоз.

$$У = \frac{Ч \text{ общ. хоз.}}{ТР} * 100, \quad (2)$$

$ТР$

где $Ч$ общ хоз — численность занятых в общественном производстве, включая рабочих, служащих и колхозников, тыс. человек; $ТР$ — общая численность трудовых ресурсов. Эти данные определяют исходя из балансов трудовых ресурсов и численности занятых по отраслям народного хозяйства.

2. Удельный вес работников, занятых: в материальном производстве (промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт и проч.); непроизводственной сфере (просвещение, культура, искусство, наука и научное обслуживание, здравоохранение, физическая культура, бытовое обслуживание, ЖКХ, транспорт и проч., управленческий аппарат кооперативных и общественных организаций, кредитных и страховых

учреждений, органов государственного управления); в домашнем и личном подсобном хозяйстве, а также учащиеся с отрывом от производства .

3. Структура коллективов предприятий: персонал основной деятельности (включает работников производственных цехов — основных, вспомогательных, подсобных и заводоуправления), а также неосновной деятельности (работники жилищного и коммунального хозяйства, социальных служб предприятия и т. д.).

4. Показатели состава работников в зависимости от выполняемых функций. Рабочие либо непосредственно заняты изготовлением продукции, либо осуществляют вспомогательные и обслуживающие функции в процессе производства; специалисты выполняют инженерно-технические и экономические работы по подготовке производства, руководству производственным процессом, техническому инструктажу рабочих и контролю за качеством исполнения; служащие осуществляют административные функции и работы по учету, делопроизводству, финансированию, организации снабжения и сбыта; ученики обучаются рабочим профессиям на производстве.

5. Показатели численности работников. Списочное число работников включает всех постоянных, сезонных и временных работников, на которых, как правило, заводятся трудовые книжки, включая не явившихся на работу в связи с болезнью, выполнением государственных обязанностей, отпуском или по другим причинам. Явочное число показывает, сколько человек из списочного состава явилось на работу. Избыток (экономия) численности работников представляет собой разность между их плановой (фактической) и среднесписочной численностью, скорректированной (по категории рабочих) на процент выполнения производственной программы.

Для расчета численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности работников за данный период. Расчет среднесписочной численности работников необходим для

сопоставления ее с интервальными показателями: объемом продукции, фондами рабочего времени и заработной платой и т. д.

6. Показатели использования рабочего времени. Коэффициент использования числа дней работы на одного работника рассчитывается путем отнесения среднего фактического числа дней работы одного списочного работника к числу дней работы, предусмотренному планом. На величину этого коэффициента влияет среднее число дней работы, пропущенных по болезни, с разрешения администрации (отпуска за свой счет), в связи с прогулами, а также по причине перехода с одного предприятия на другое.

Коэффициент использования продолжительности рабочего дня представляет собой отношение средней фактической продолжительности рабочего дня (частное от деления числа фактически отработанных человеко-часов на число фактически отработанных человеко-дней) к его средней продолжительности по плану.

Таблица №1 Показатели обеспеченности трудовыми ресурсами

№	Показатель	Способ расчета
1.	1. Среднесписочная численность работников	$T_{cp} = \sum T_c / D$, где T_{cp} – среднесписочная численность работников; $\sum T_c$ – сумма списочной численности работников за все календарные дни отчетного периода; D – число календарных дней периода.
2.	Средне-явочная численность работников	$T_{яc} = \sum T_{яв} / D_{ф}$, где $T_{яc}$ – Средне-явочная численность работников, $\sum T_{яв}$ – сумма всех явившихся на работу $D_{ф}$ – фактическое число дней работы предприятия.
3.	Среднее число фактически работавших рабочих	$T_{фc} = \sum T_{ф} / D_{ф}$, где $T_{фc}$ – Среднее число фактически работавших, $\sum T_{ф}$ – сумма всех приступивших к работе, $D_{ф}$ – фактическое число дней работы предприятия.

Трудовые ресурсы предприятия Показатели обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами позволяют оценить наличие кадрового потенциала и его структуры.

Среднесписочная численность также может определяться с помощью средней хронологической или средней арифметической взвешенной. Средняя списочная

численность работников определяется по средней из средних списочных чисел за все месяцы. Среднегодовая численность – рассчитывается путем суммирования среднемесячной численности за все месяцы работы с начала и до конца года и делится на 12. Общая численность работающих определяется как сумма численности промышленно-производственного и не промышленного персонала.

Средне-явочная численность работников описывает работников, пришедших на предприятие, независимо от того, приступали они к работе или нет.

Среднее число фактически работавших рабочих соответственно описывает работников, которые пришли на предприятие и приступили к работе.

Структура трудовых ресурсов предприятия

Структура трудовых ресурсов выражается процентными долями от среднесписочной численности рабочих и определяется по ряду показателей.

Показатели структуры и обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия позволяют судить о частоте сменяемости персонала, постоянстве состава работников, образовательной структуре и уровне образования, профессиональной квалификации и ее уровне. В совокупности это позволяет оценить достаточность и степень обеспечения предприятия трудовыми ресурсами.

Показатели движения трудовых ресурсов

В процессе оценки использования трудовых ресурсов изучается движение персонала, так как любые изменения, происходящие в структуре трудовых ресурсов, отражаются на результатах деятельности всего предприятия. Изменения в списочной численности работников происходят вследствие увольнения работников и приема на работу новых сотрудников. Формирование стабильного состояния трудовых ресурсов предприятия является важным фактором повышения эффективности его хозяйственной деятельности.

Оценку движения трудовых ресурсов можно провести на основе совокупности коэффициентов, с помощью которых анализируется динамика их движения.

Показатели движения трудовых ресурсов;

1. Коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр) рассчитывается как отношение принятых на работу к среднесписочной численности работников.

Данный коэффициент характеризует удельный вес принятых работников за период, по которому можно судить о темпах обновления состава трудовых ресурсов. Высокое значение коэффициента обычно является следствием текучести кадров. Низкое значение данного показателя характеризует стабильное состояние внутренней структуры трудовых ресурсов. Кроме того, следует отметить, что в условиях дефицита кадров при одновременном оттоке персонала данный показатель будет стремиться к нулю, что является крайне негативной тенденцией.

2. Коэффициент оборота по выбытию (Кв) определяется отношением выбывших работников к среднесписочной численности персонала

Выбытие персонала обуславливается следующими причинами: выход на пенсию по возрасту или состоянию здоровья, призыв в армию и т.п. Такие причины относят к разряду естественных, поэтому коэффициент показывает естественное сокращение трудовых ресурсов, требующее замещения в виде принятия на работу новых сотрудников. Данный коэффициент не зависит от деятельности предприятия и характеризует специфику объективного изменения состава персонала в конкретный временной период. В динамике значение данного коэффициента не должно быть больше значения коэффициента по приему.

3. Коэффициент текучести кадров (Кт) рассчитывается как отношение суммы уволенных работников и уволившихся по собственному желанию к значению среднесписочной численности персонала.

Этот коэффициент дает представление о негативных процессах движения кадров, каждое предприятие должно стремиться к его минимизации на основе

повышения эффективности индивидуальной работы с персоналом. Коэффициент текучести кадров отражает неоправданное движение рабочей силы, вызывающее потери рабочего времени на подготовку новых рабочих, освоение ими оборудования и т.д. Следует отметить, что текучесть рабочих снижает эффективность деятельности, уменьшая, в конечном счете, финансово-экономический результат предприятия.

1.3 Роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации

В качестве важнейших факторов социально-экономического развития выступают факторы эффективности трудовой деятельности, а также эффективности использования трудовых ресурсов. Данные факторы находят свое выражение в устанавливаемых показателях производительности труда, уровне средней заработной платы на каждого из работников предприятия. На современном этапе экономического развития, характерной чертой которого является наличие инфляционных процессов, постоянное повышение является также характерной чертой для показателей эффективности осуществляемой трудовой деятельности. Таким образом, имеет место необходимость проведения многостороннего и более глубокого анализа трудовых ресурсов как таковых, а также анализа финансирования оплаты трудовой деятельности.

В качестве одного из важнейших показателей эффективности производственной деятельности выступает показатель производительности труда, под которой также может быть рассмотрена его результативность (эффективность) в рамках производственного процесса.

Под добавленной стоимостью на уровне предприятия принято рассматривать ту часть стоимости произведенных предприятием услуг, товаров и работ, которая осуществляется непосредственно на данном предприятии. Так, добавленная стоимость может выступать в качестве источника экономического

роста предприятия, а также формирования совокупности доходов владельцев данного предприятия, а также доходов его сотрудников и государства в целом.

Исчисление добавленной стоимости по каждому конкретному предприятию происходит в соответствии со всеми видами экономической деятельности, осуществление которых имеет место на данном предприятии. Так, для вычисления добавленной стоимости из объема производимой предприятием продукции (работ и услуг) в рамках отпускных цен вычитается совокупность сборов и начисленных налогов, а также совокупность материальных затрат, в число которых входят арендная плата, ряд расходов представительского характера, а также услуги других организаций и предприятий.

$$ДС = V - МЗ - ПрЗ, \quad (3)$$

Согласно представленной выше формуле:

ДС - размер добавленной стоимости по предприятию;

V - объемы произведенной продукции (реализованных услуг), в пределах отпускных цен, с учетом вычета совокупности налоговых отчислений и сборов из вырученных средств;

МЗ - объем материальных расходов с вычтенной арендной платой за пользование природными ресурсами;

ПрЗ- размер затрат прочего характера, которые состоят из затрат на арендную плату, осуществление расходов представительского характера, а также расходы, связанные с оплатой услуг других предприятий и организаций.

Расчет производительности труда на уровне предприятия осуществляется в соответствии с фактическими ценами и определяется в качестве отношения размера добавленной стоимости за рассматриваемый период времени к среднему количеству трудовых ресурсов (согласно списку) предприятия за данный временной промежуток.

Расчет темпов роста такого показателя, как производительность труда предприятия осуществляется с учетом совокупности фактических цен. Так, темп роста производительности труда определяется в качестве отношения такого показателя, как производительность труда (на уровне предприятия) за рассматриваемый период времени к показателю производительности труда предприятия за аналогичный период предыдущего календарного года.

Считается, что имеет место такое явление, как рост производительности труда опережающего характера, в том случае, если величина отношения темпа роста производительности труда на предприятии в рамках совокупности фактических цен, а также с учетом номинальной начисленной заработной платы в среднем за месяц больше единицы.

Таким образом, когда дается характеристика такому показателю, как производительность труда, задействованы такие понятия как производительность индивидуального труда и производительность общественного труда.

Под производительностью индивидуального труда принято рассматривать степень результативности живого труда, рассматриваемого как в отношении отдельного работника предприятия, так и на уровне коллектива работников предприятия в целом.

Производительность общественного труда — это результативность, эффективность живого и овеществленного труда, отражающая полные (совокупные) затраты труда в сфере материального производства. Показатель производительности общественного труда рассчитывается как отношение размера национального дохода к численности занятых в отраслях материального производства.

Традиционно производительность труда оценивается двумя показателями: выработка и трудоемкость.

Выработка — показатель количества продукции, услуг, объема работ, произведенного в единицу рабочего времени рабочим:

$$P_v = V/T \quad (4)$$

где P_v — выработка на одного рабочего, млн р.;

V — объем продукции в натуральном, стоимостном выражении или нормо- часах, млн р.;

T — затраты рабочего времени на производство продукции чел/час.

Трудоемкость — показатель индивидуальной производительности труда, обратный выработке, характеризующий затраты рабочего времени на производство единицы продукции:

$$P_t = T/V \quad (5)$$

Где P_t — трудоемкость единицы объема продукции в единицах времени.

Уровень производительность труда определяется отношением объема произведенной продукции (выполненных работ, услуг) к затратам труда либо отношением затрат труда к объему продукции (работ, услуг). Известны три метода измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой (рисунок 1)

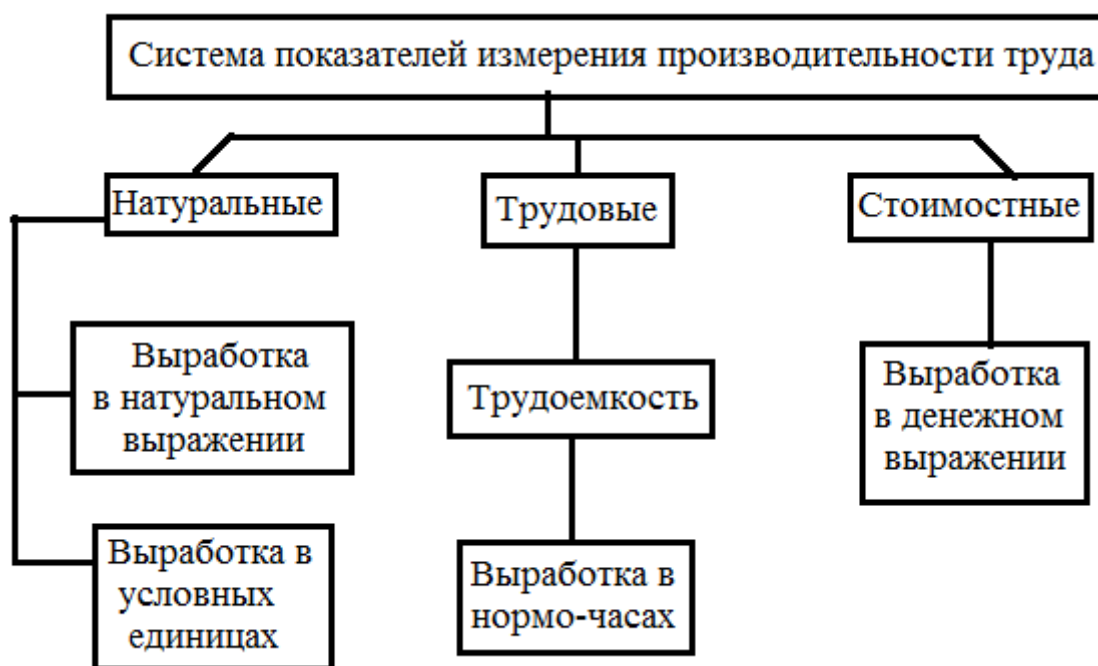


Рисунок 1. Методы измерения производительности труда.

Натуральный метод сводится к определению выработки конкретного вида продукции (работ, услуг) в расчете на одного среднесписочного работника или в единицу времени.

Стоимостной метод предполагает определение выработки продукции (работ, услуг) в ценностном выражении или чистой продукции (добавленной стоимости) в расчете на одного среднесписочного работника или в единицу времени.

Сущность трудового метода заключается в определении размера затрат труда (выраженных численностью работников или отработанным временем в человеко-днях или человеко-часах) в расчете на принятую единицу продукции.

Трудозатраты наиболее точно отражаются отработанным количеством человеко-часов. Но их подсчет очень трудоемок. Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, так как они не учитывают внутрисменных простоев.

Эффективность использования производственных ресурсов влияет на все качественные показатели деятельности субъекта хозяйствования - себестоимость, прибыль и т.д. Поэтому для анализа эффективности использования рабочей силы изучаются в первую очередь показатели и факторы их изменения, содержащиеся в отчете по труду (форма № 12-т), форма «Отчет о производстве продукции» (форма № 12-п), форма № 2 бухгалтерской отчетности «Отчет о прибылях и убытках», таблицы по учету рабочего времени, ведомости по начислению заработной платы и др.

К обобщающим показателям производительности труда относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим:

$$ГВ = ТП / Ч, \tag{6}$$

где ГВ - среднегодовая выработка продукции одним работающим;

ТП - объем произведенной продукции;

Ч - численность работающих.

Так же производительность труда можно оценить по выручке от реализации продукции по формуле:

$$ГВ = Вр/Ч, \quad (7)$$

где $Вр$ - выручка от реализации продукции.

По прибыли от реализации продукции производительность труда рассчитывается следующим образом:

$$ГВ = Пр/Ч, \quad (8)$$

где $Пр$ - прибыль от реализации продукции.

Факторная модель для показателя среднегодовой выработки продукции одним работником представлена на (рисунке 2).

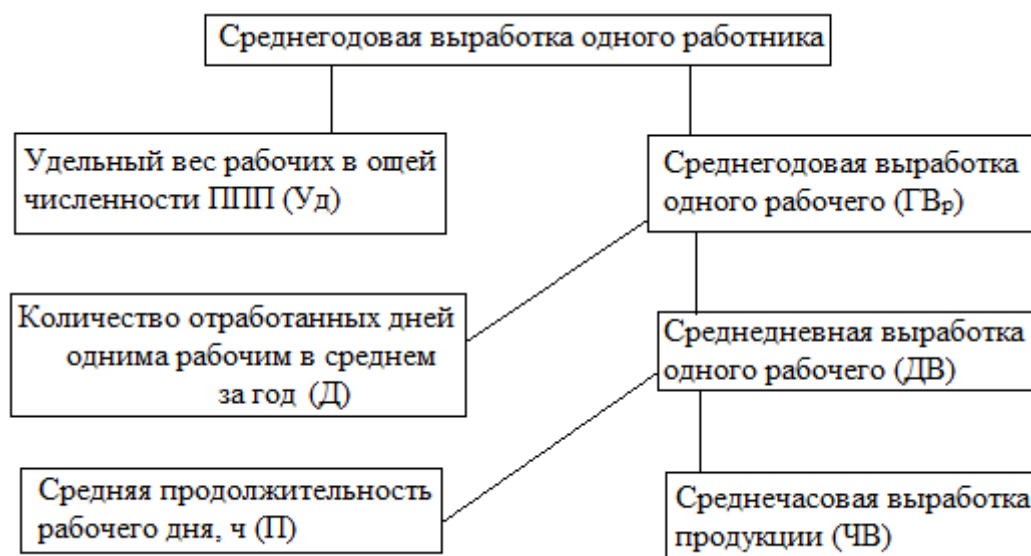


Рисунок 2. Структурно-логическая факторная модель производительности труда.

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

Отсюда среднегодовая выработка одного работника равна произведению следующих факторов

$$ГВ = Уд * Д * П * ЧВ, \quad (9)$$

где $ГВ$ - среднегодовая выработка одного работника ППП, млн. р.;

$Уд$ - удельный вес рабочих в промышленно-производственного персонала, %;

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

П - средняя продолжительность рабочего дня, час;

ЧВ - среднечасовая производительность труда одного рабочего, млн. р.

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовая производительность труда:

$$ГВ = Д * П * ЧВ \quad (10)$$

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «МЕХАНИЗИРОВАННАЯ КОЛОННА №8»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Механизированная колонна №8»

Объектом исследования выбрано Общество с Ограниченной ответственностью «Механизированная колонна №8». Общество с ограниченной ответственностью «Механизированная колонна №8» - предприятие, ведущее свою деятельность в строительной отрасли 2002 года в г. Абакан, на территории Хакасии и юге Красноярского края.

ООО "МЕХКОЛОННА №8" ИНН 1901056410, ОГРН 1021900537482 зарегистрировано 21.12.2002 в регионе Республика Хакасия по адресу: 655004, респ Хакасия, город Абакан, улица Игарская, 12. Статус: Действующее.

Руководителем организации является: Генеральный Директор - Дреев Матвей Алиханович, ИНН 190102403640. У организации 1 Учредитель. Основным направлением деятельности является "строительство жилых и нежилых зданий". На 01.01.2020 в ООО "МЕХКОЛОННА №8" числится 122 сотрудника. В Реестре недобросовестных поставщиков: не числится

На сегодняшний день – это одна из ведущих строительных фирм, исполняющих весь спектр строительных работ от воздействия, ремонта дамб, гидросооружений, до строительства современных жилых и не жилых зданий и сооружений.

Предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством РФ и Уставом предприятия.

Основные направления деятельности ООО «Механизированная колонна №8»:

- оптовая и розничная купля-продажа промышленной, строительной и иной продукции различного назначения;

- строительные, ремонтно-строительные, проектно-изыскательные, реставрационные, отделочные работы;
- строительство, реконструкция, реставрация, ремонт производственных и непроизводственных объектов и их эксплуатация;
- производство и реализация строительных, композиционных, конструкционных и других материалов;
- торгово-закупочная деятельность;
- строительство автомобильных дорог в т.ч. железных дорог;
- посредническая деятельность;
- ремонт промышленного оборудования, автотранспорта, строительной и бытовой техники;
- другие виды деятельности, не запрещенные законодательством РФ.

Из всех форм финансовой отчетности наиболее информативной формой для анализа и оценки финансового состояния организации является бухгалтерский баланс (форма № 1). Бухгалтерский баланс характеризует в денежной оценке финансовое положение организации по состоянию на отчетную дату. Актив баланса строится в порядке возрастающей ликвидности средств, то есть в прямой зависимости от скорости превращения этих активов в процессе хозяйственного оборота в денежную форму.

При помощи горизонтального анализа сравним показатели бухгалтерского баланса по отчетным датам (для упрощения примера используем данные на начало и конец отчетного периода):

Таблица 2. Горизонтальный анализ бухгалтерского баланса

Показатель	2018 год	2019 год	Отклонение (+/-)	
			тыс. руб.	%
АКТИВЫ				
Внеоборотные активы	71544	62520	- 9024	- 12,61

в том числе: основные средства	28544	41520	12976	45,45
Финансовые вложения	43000	21000	- 22000	- 51,16
Оборотные активы	167097	215204	48107	28,78
в том числе: запасы	60870	73647	12777	20,99
дебиторская задолженность (до 12 месяцев)	88490	116530	28040	31,68
денежные средства и денежные эквиваленты	7046	16595	9549	135,52
Прочие оборотные активы	10691	8432	- 2259	- 21,13
Итого активы	238641	277724	39083	16,38
ПАССИВЫ				
Собственный капитал	112162	152509	40347	35,97
Долгосрочные обязательства	6317	4680	- 1637	-25,91
Заемные средства	62	-	- 62	-100
Кредиторская задолженность	118381	120268	1887	1,59
Прочие обязательства	1719	267	- 1452	- 84,47
Итого пассивы	238641	277724	39083	16,38

Горизонтальный анализ бухгалтерского баланса показал следующее: за отчетный период внеоборотные активы уменьшились на 12,61 %, что может свидетельствовать о снижении деятельности и росте экономического потенциала компании. При этом увеличились оборотные средства (на 45,45%).

Внеоборотные активы уменьшились за счет финансовых вложений на 51,16%. Произошел рост оборотных активов в сумме на 48107 т.р (на 28,78), на это повлияло увеличение запасов на 20,995 тыс.руб, так же увеличение денежные средства и денежные эквиваленты на 135,52%, что оказалось на 9549 тыс.руб больше чем в прошлом году. Выросла дебиторская задолженность (до 12 месяцев) на 31,68%, что больше чем в прошлом году на 28040 тыс.руб. Прочие оборотные активы снизились на 21,13%. Произошло увеличение собственного капитала на 35,97%, так же увеличилась кредиторская задолженность на 1,59%. Так же по пассивам было уменьшение Долгосрочных обязательств на 25,91%, заемных средств, 100% и прочих обязательств на 84,47%. Итого активы и пассивы увеличились на 16,38% в сумме на 39083 по сравнению с прошлым годом.

Таблица 3. Динамика и структура активов и пассивов ООО «Механизированная колонна №8», тыс. руб.

Показатель	2018год		2019 год		Сдвиг в структуре
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	%
АКТИВЫ					
Внеоборотные активы	71544	30	62520	22,5	- 7,5
в том числе: основные средства	28544	12	41520	15	3
Финансовые вложения	43000	18	21000	7,5	- 10,5
Оборотные активы	167097	70	215204	77,5	7,5
в том числе: запасы	60870	25,5	73647	26,5	1

дебиторская задолженность (до 12 месяцев)	88490	37	116530	42	5
денежные средства и денежные эквиваленты	7046	3	16595	6	3
Прочие оборотные активы	10691	4,5	8432	3	- 1,5
Итого активы	238641	100	277724	100	
ПАССИВЫ					
Собственный капитал	112162	47	152509	54,9	7,9
Долгосрочные обязательства	6317	2,6	4680	1,7	- 0,9
Заемные средства	62	0,1	-	0	- 0,1
Кредиторская задолженность	118381	49,6	120268	43,3	- 6,3
Прочие обязательства	1719	0,7	267	0,1	- 0,6
Итого пассивы	238641	100	277724	100	

Вертикальный анализ бухгалтерского баланса показал, что в отчетном периоде значительных изменений в общей структуре имущества и капитала не происходило.

Уменьшение внеоборотных активов составило 7,5%. На уменьшение повлияло финансовые вложения на 10,5%, основные средства увеличились на 3%. В структуре оборотных активов небольшие структурные сдвиги наблюдаются по строкам «Денежные средства и денежные эквиваленты» увеличение на 3% и дебиторская задолженность (до 12 месяцев) на 5%. Увеличение оборотных средств в запасах снижает их оборачиваемость, что может негативно отразиться на текущей ликвидности. Удельный вес собственного капитала в валюте баланса составил на конец периода 54,9%, что

говорит об увеличении с прошлым годом на 7,9%. В пассиве произошли незначительные уменьшения по всем остальным показателям. Непокрытые убытки в балансе отсутствуют.

Финансовая устойчивость — это способность субъекта хозяйствования функционировать и развиваться, сохранять равновесие своих активов и пассивов в изменяющейся внешней и внутренней среде, гарантирующее его постоянную платежеспособность и инвестиционную привлекательность в границах допустимого уровня риска. Финансовая устойчивость отражает стабильность характеристик, полученных при анализе финансового состояния предприятия в свете долгосрочной перспективы, и связана с общей структурой финансов и зависимостью предприятия от кредиторов и инвесторов.

Задачей анализа финансовой устойчивости является оценка степени независимости от заемных источников финансирования. Этот анализ позволяет узнать, насколько организация независима с финансовой точки зрения, растет или снижается уровень этой независимости и отвечает ли состояние его активов и пассивов задачам ее финансово-хозяйственной деятельности.

На устойчивость предприятия оказывают влияние различные факторы: положение организации на рынке; производство дешевой и пользующейся спросом продукции; его потенциал в деловом сотрудничестве; степень зависимости от внешних кредиторов и инвесторов; наличие платежеспособных дебиторов; эффективность хозяйственных и финансовых операций и т. д.

К основным показателям, характеризующим финансовую устойчивость (структуру капитала), организации относят (табл.4):

- коэффициент капитализации (K_k);
- коэффициент финансовой независимости ($K_{\text{незав}}$);
- коэффициент финансирования ($K_{\text{фз}}$);
- коэффициент финансовой устойчивости ($K_{\text{фин. уст}}$)

Таблица 4. Показатели финансовой устойчивости

Коэффициент	Формула расчета
Коэффициент капитализации (K_k)	Заемный капитал / Собственный капитал
Коэффициент финансовой независимости ($K_{\text{незав}}$)	Собственный капитал / Валюта баланса
Коэффициент финансирования ($K_{\text{фз}}$)	Собственный капитал / Заемный капитал
Коэффициент финансовой устойчивости ($K_{\text{фин. уст}}$)	(Собственный капитал + Долгосрочные обязательства) / Валюта баланса

Коэффициент капитализации (коэффициент соотношения заемных и собственных средств) показывает, каких средств у предприятия больше — заемных или собственных. Он также показывает, сколько заемных средств привлекало предприятие на 1 рубль вложенных в активы собственных средств. Чем меньше величина коэффициента, тем устойчивее финансовое положение организации.

Коэффициент финансовой независимости (автономии) показывает, удельный вес собственных средств в общей сумме источников финансирования. Данный коэффициент указывает, насколько организация может уменьшить величину активов без нанесения ущерба интересам кредиторов. Чем выше значение коэффициента, тем более устойчивое финансовое положение организации.

Коэффициент финансирования показывает, какая часть деятельности организации финансируется за счет собственных, а какая — за счет заемных средств. Если величина коэффициента финансирования меньше 1 (большая часть имущества предприятия сформирована за счет заемных средств), это может свидетельствовать об опасности неплатежеспособности и нередко затрудняет возможность получения кредита.

Коэффициент финансовой устойчивости показывает, какая часть актива финансируется за счет устойчивых источников, то есть долю тех источников финансирования, которые организация может использовать в своей деятельности длительное время. Если величина коэффициента колеблется в пределах 80–90 %, и имеет положительную тенденцию, то финансовое положение организации является устойчивым.

Показатели финансовой устойчивости ООО «Механизированная колонна №8» приведены в табл. 5.

Таблица 5. Показатели финансовой устойчивости ООО «Механизированная колонна №8», тыс. руб.

Показатель	Рекомендуемое значение	2018	2019	Отклонение
Коэффициент капитализации	Не выше 1,5	1,1	0,8	- 0,3
Коэффициент финансовой независимости	Не выше 0,6 и не менее 0,4	0,5	0,5	-
Коэффициент финансирования	Не менее 0,7	1,2	0,9	- 0,3
Коэффициент финансовой устойчивости	Не менее 0,6	0,6	0,5	- 0,1

Делая вывод о проделанном анализе показателей финансовой устойчивости ООО «Механизированная колонна №8», мы видим что практически все показатели за период 2018-2019 года в пределах рекомендуемых значений, кроме Коэффициента финансовой устойчивости за 2019 год, меньше рекомендуемого значения. В общем, динамика всех

показателей на 2019 год по сравнению с 2018 годом уменьшилась, кроме Коэффициента финансовой независимости в целом осталось не изменой.

2.2 Анализ состояния и движения трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8»

Анализ состояния и движения трудовых ресурсов начнем с оценки обеспеченности ООО «Механизированная колонна №8» персоналом.

В процессе анализа необходимо будет решить следующие задачи:

- оценим обеспеченность ООО «Механизированная колонна №8» персоналом в разрезе категорий по данным штатного расписания;
- проведем анализ структуры персонала за 2018-2019 год по половозрастному признаку;
- проанализируем состав и структуру сотрудников ООО «Механизированная колонна №8» по образованию.
- изучим показатели движения трудовых ресурсов предприятия;
- анализ использования рабочего времени на предприятии
- проведем анализ фонда заработной платы предприятия;
- факторный анализ рентабельности персонала предприятия.

Таблица 6. Оценим обеспеченность ООО «Механизированная колонна №8» персоналом в разрезе категорий по данным штатного расписания

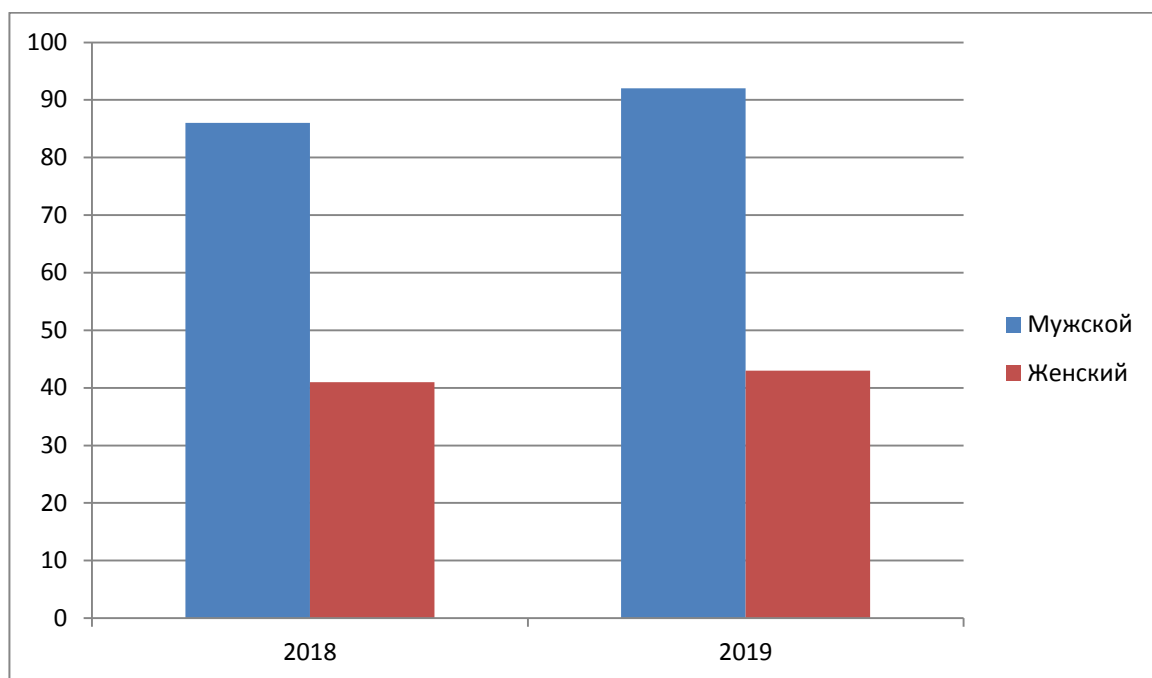
Категория работников	2018		2019		% Обеспеченности		Изменение (+/-)
	План	Факт	План	Факт	2018	2019	
Рабочие	60	66	60	71	110	118,3	5
Технические исполнители	13	11	13	12	84,6	92,3	1
Специалисты	10	12	10	13	120	130	1

Руководители	5	6	5	7	120	140	1
Младший обслуживающий персонал	26	22	26	32	84,6	123	10
Инженерно-технический персонал	8	10	8	8	125	100	-2
Всего:	122	127	122	135			17

Таким образом, анализируя данные таблицы, можно сделать вывод, что в период 2018-2019 года, на ООО «Механизированная колонна №8» практически полная обеспеченность трудовыми ресурсами, помимо технических исполнителей количество этой категории работников отклоняется от плана в 2018 году на 2, а в 2019 на 1, не смотря на этот показатель в остальных категориях динамика к 2019 году только возросло. По данным таблицы мы видим, что общее фактическое количество персонала возросло на 2019 год на 17, по сравнению с 2018.

Таблица 7. Анализ структуры персонала за 2018-2019 год по половозрастному и половому признаку.

Возраст / пол	2018год	2019год	2018 %	2019 %	Изменение (+;-)
До 25	23	27	18,1	20	4
От 25 до 35	43	49	33,9	36,3	6
От 35 до 45	29	35	22,8	25,9	6
От 45 до 55	22	17	17,3	12,6	-5
Свыше 55	10	7	7,9	5,2	-3
Итого:	127	135	100	100	8
Мужской	86	92	67,7	68,1	6
Женский	41	43	32,3	31,9	2
Итого	127	135	100	100	8

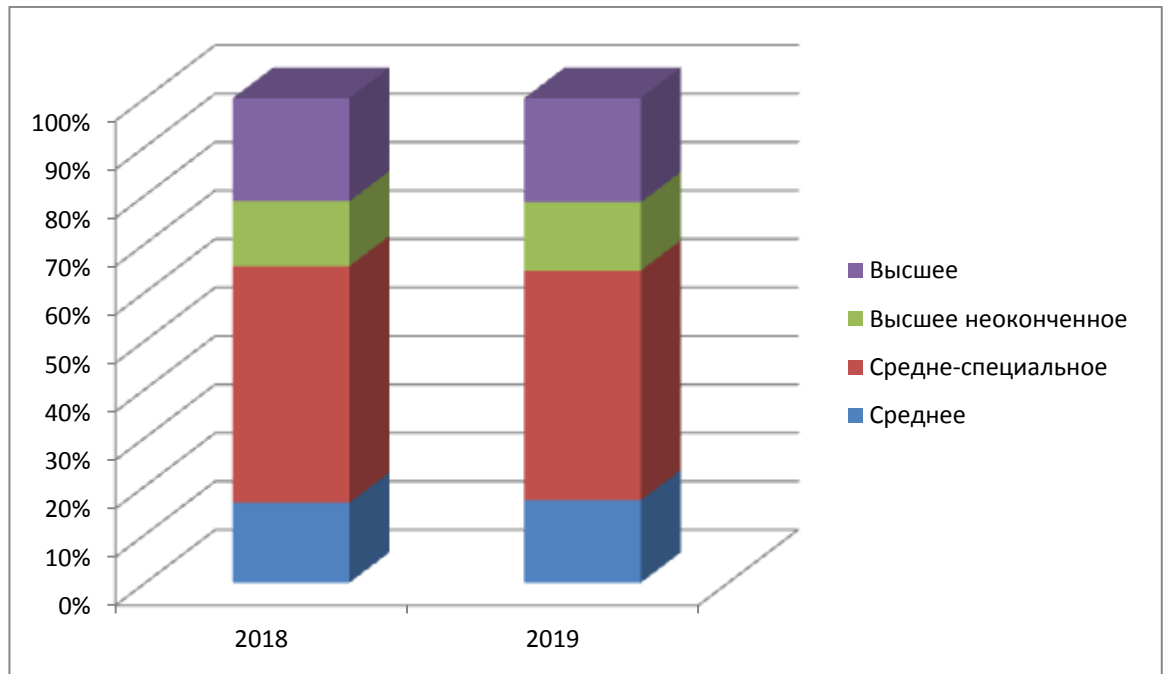


Данные таблицы говорят о том что, наибольшее количество персонала сформировано в возрастном периоде от 25 до 45, а именно это 56,7 % в 2018 году и 62,2% 2019год. Наименьшее количество персонала было выявлено в категории свыше 55, а именно составило 10 чел в 2018 год и уменьшилось на 3 в 2019году. Наибольшее уменьшение произошло в категории от 45 до 55, уменьшилось на 4,7%. По данным полового деления по графику мы видим, что преобладающее количество мужчин как в 2018 году составило 67,7%, так и в 2019 68,1%, Количество женщин увеличилось на 2 персонала. Мы видим, что к 2019 году по сравнению с прошлым уменьшилось число свыше 55 но прибавились молодые специалисты, что хорошо, для данной организации.

Таблица 8. Анализ состава и структуры сотрудников ООО «Механизированная колонна №8» по образованию.

Образование	2018	2019	2018 %	2019%	Изменение (+;-)
Среднее	21	23	16,5	17	2
Средне-специальное	62	64	48,8	47,4	2
Высшее неоконченное	17	19	13,4	14,1	2

Высшее	27	29	21,3	21,5	2
Всего	127	135	100	100	6

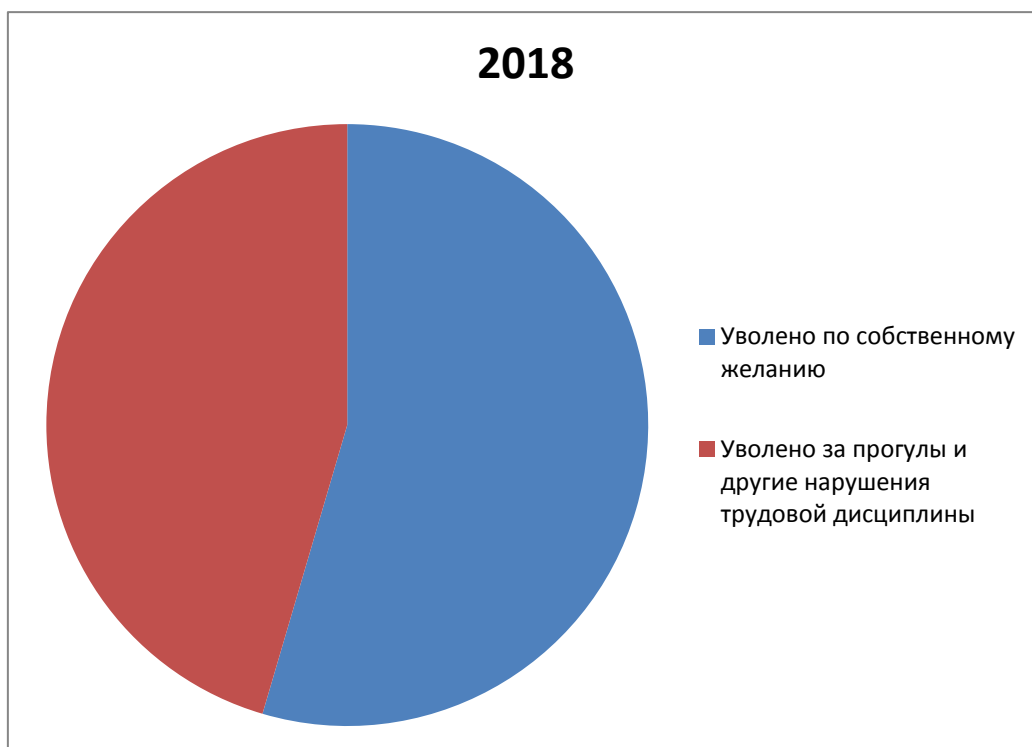


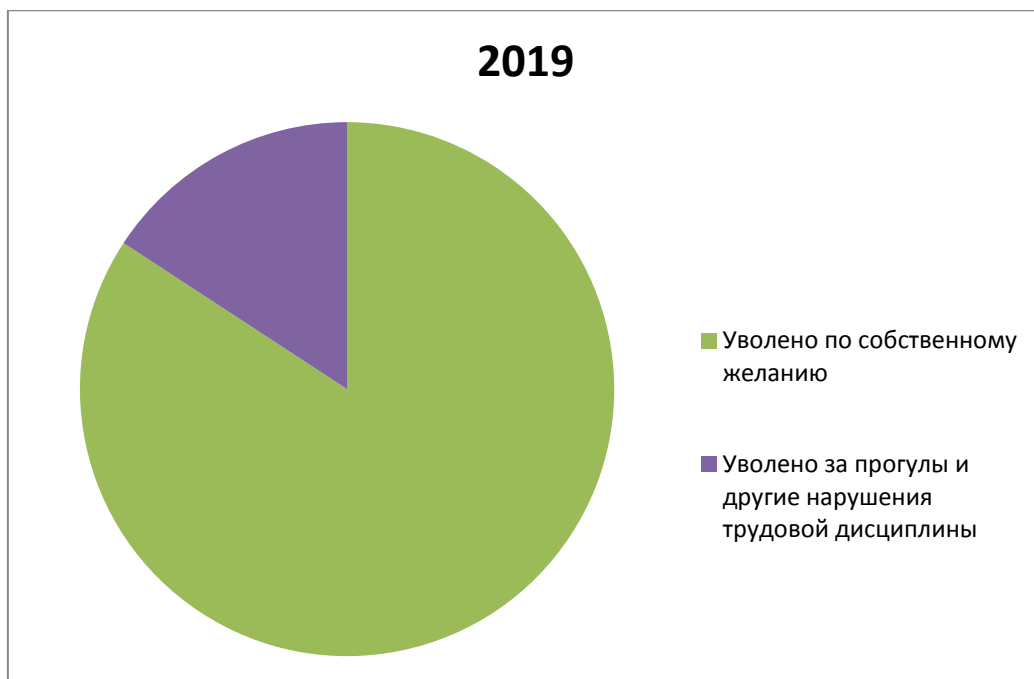
Анализ состава и структуры сотрудников ООО «Механизированная колонна №8» по образованию показал динамику двух лет, 48,8-47,4 % работников имеют средне – специальное образование, 21,3-21,5 % работников имеют высшее образование, 16,5-17 % работников имеют только среднее образование и неоконченное высшее 13,4 – 14,1 %. В 2019 году по каждому показателю добавилось по 2 человека, что показывает приход новых специалистов. В диаграмме показано небольшое изменение в %.

Таблица 9. Показатели движения трудовых ресурсов предприятия ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг.

Показатели	2018	2019	Отклонение	
			Абсолютное	Темп роста%
Численность персонала на н.г., чел	127	135	8	106,3

Принято на работу	23	27	4	117,4
Уволено с работы	23	19	-4	82,6
- в том числе уволено по собственному желанию	18	16	-2	88,9
- уволено за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	5	3	-2	60
Коэффициент оборота по приёму	0,18	0,2	0,02	111
Коэффициент оборота по выбытию	0,14	0,12	-0,02	85,7
Коэффициент текучести кадров	0,18	0,14	-0,04	77,8





По данным таблицы можно сделать вывод о том, что в 2019 году численность персонала выросла на 8 человек, а темп роста составил 106,3%, по сравнению с 2018 годом, что говорит о восполнении рабочей силы на предприятии ООО «Механизированная колонна №8».

В 2019 году число принятых сотрудников составило 27 человек, что выше 2018 года на 117,4 %.

В 2019 году с предприятия выбыло 19 работника, 16 из них по собственному

желанию и 3 за нарушение трудовой дисциплины. За нарушение трудовой дисциплины в 2018 году были уволены 5 работника, что превышает показатель 2019 года предыдущего года на 60 %; это говорит о снижении трудоспособности и дисциплинированности рабочих, что повлекло за собой последствие в виде увольнения.

Коэффициент оборота по приему персонала в 2019 году, составляет 0,2, что выше 2018 года, на 111%.

Коэффициент оборота в 2019 году составляет 0,12, что на 0,02 меньше чем в прошлом году, что свидетельствует об установлении на предприятии «костяка» из лояльных работников. Коэффициент оборота по текучести кадров в 2018 году составляет 0,18 , что по отношению к 2019 году выше на 0,04.

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что предприятие имеет

умеренное количество работников от 25 свыше 55 лет со средним и высшим

образованием, прошедших курсы повышения квалификации. На предприятии

наблюдается повышение постоянства кадров и качественная организация труда.

Далее представлен анализ использования фонда рабочего времени ООО «Механизированная колонна №8»:

Целостность использования трудовых ресурсов зависит в первую очередь от

количества отработанных дней и часов одним работником за определенный

период, а также от степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени зависит от количества отработанных дней одним рабочим, численности рабочих, средней продолжительности рабочего дня.

Таблица 10. Анализ использования рабочего времени на ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019гг.

Показатели	2018	2019	Отклонение	
			Абсолютное	Темп роста %
Календарное количество дней	365	365	-	-
В том числе: праздничные и выходные дни	101	101	-	-
Номинальный фонд рабочего времени, дни	264	264	-	-
Неявки на работу, дни	42	35	-7	83,3
В том числе: ежегодные отпуска	28	28	-	
По болезни	14	7	-7	50
Явочный фонд рабочего времени, дни	222	229	7	103,1

Средняя продолжительность рабочей смены	8	8	-	-
Фонд рабочего времени на 1 работника	1776	1832	56	103,1

Календарное количество дней 2019г.



Календарное количество дней 2018г.



Анализируя данные таблицы можно сделать вывод, что в целом в динамике двух лет, существенных изменений не было. В 2019 году неявки на работу, уменьшились на 7 дней по причине болезни по сравнению с 2018 годом. Так же, фонд рабочего времени на 1 работника увеличился в 2019 году на 56 часов по сравнению с прошлым годом или на (103,1).

Проведем анализ фонда заработной платы, данные представлены в таблице.

Таблица 11. Анализ динамики фонда заработной платы

Показатели	2018	2019	Абсолютно е изменение	Относительно е отклонение
Среднесписочная численность сотрудников, чел	127	135	8	106,3
Среднее количество отработанных дней одним работником за год, дней	264	264	0	0
Средняя продолжительность рабочего дня, час	8	8	-	-
Фонд заработной платы, тыс. руб	48768000	56700000	7932000	116,3
Заработная плата одного работника, руб	32000	35000	3000	109,4
Среднегодовая заработная плата	384000	420000	36000	109,4
Среднедневная заработная плата	1454	1590	136	109,4
Среднечасовая заработная плата	181,8	198,8	17	109,4



Из данного проведенного анализа видно, что на ООО «Механизированная колонна №8» в 2019 году по сравнению с 2018 среднесписочная численность работников увеличилась на 8 человек. Среднегодовая зарплата одного работника увеличилась на 36000 рублей, среднедневная увеличилась на 136 рублей, а среднечасовая заработная плата увеличилась на 17 рублей. Заработная плата на одного работника на 2019 год, по сравнению с 2018 годом увеличилась

на 3000 рублей. Увеличение фонда оплаты труда является хорошей тенденцией для предприятия.

2.3 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8»

Анализ рентабельности персонала

Поскольку прибыль зависит от рентабельности продаж, коэффициента оборачиваемости капитала и суммы функционирующего капитала, факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

где П -- прибыль от реализации продукции;

ЧР -- среднесписочная численность работников;

В -- выручка от реализации продукции;

Пр- Прибыль на одного работника

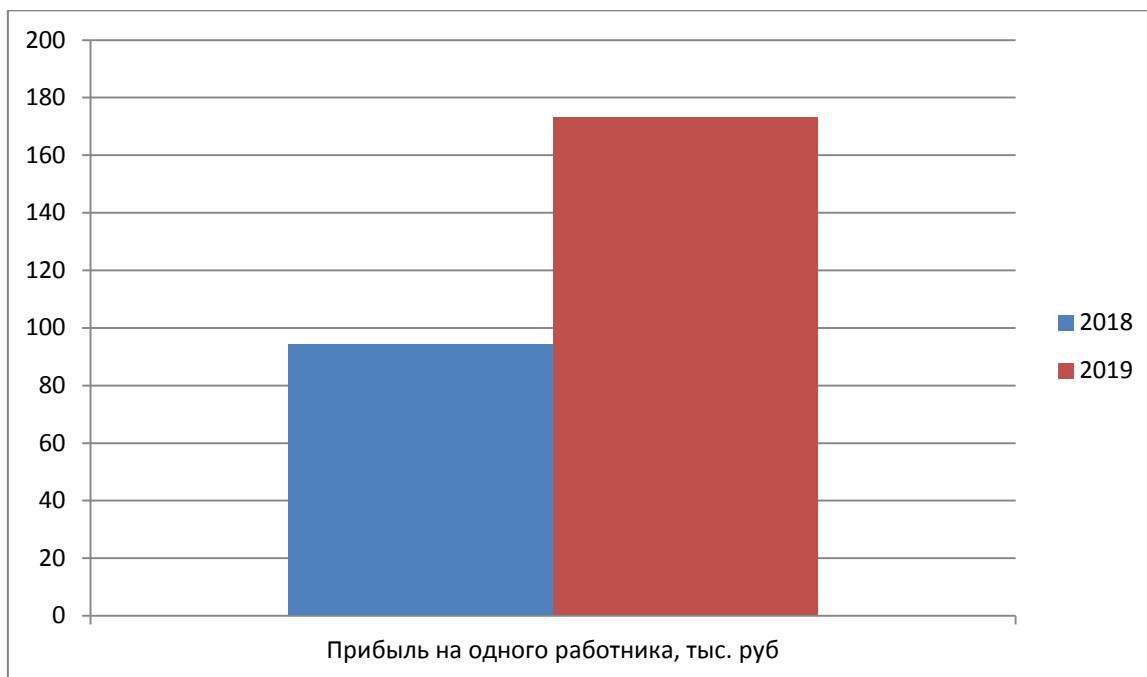
П/В -- рентабельность оборота;

ВП/ЧР -- среднегодовая выработка продукции одним работником в действующих ценах.

Таблица 12. Данные для факторного анализа рентабельности персонала ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг.

Показатели	2018	2019	Отклонение	
			Абсолютное	Темп роста в %
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	331340	520023	188683	157
Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	13688	26494	12806	193,5
Среднесписочная численность работников основного производства, чел.	127	135	8	106,3
Прибыль на одного	94,3	173,3	79	183,8

работника, тыс. руб.				
Рентабельность оборота, %	0,04	0,05	0,01	125
Среднегодовая выработка на одного работника, тыс. руб.	2609	3852	1243	147,6

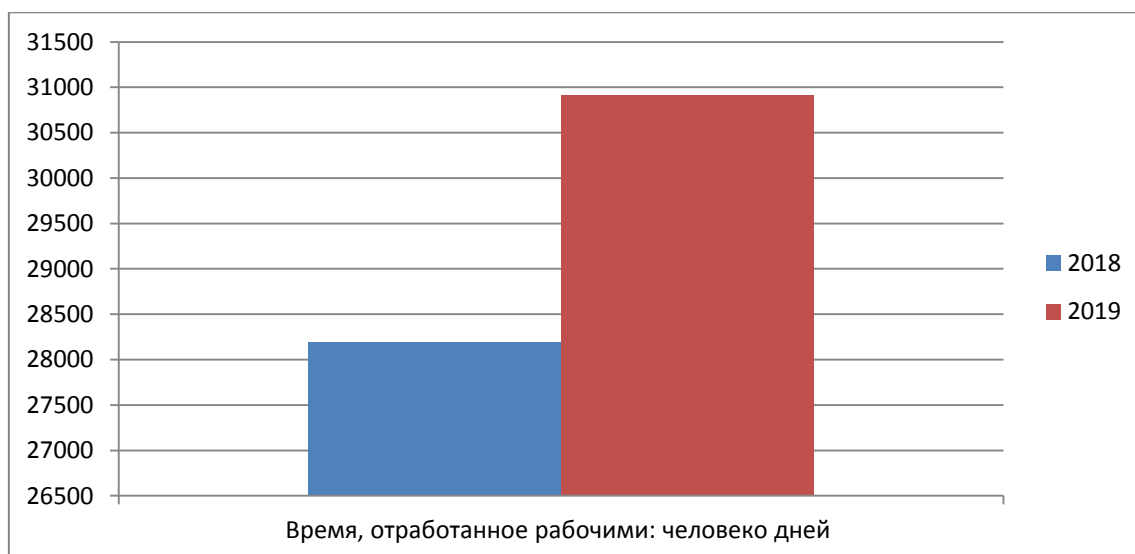


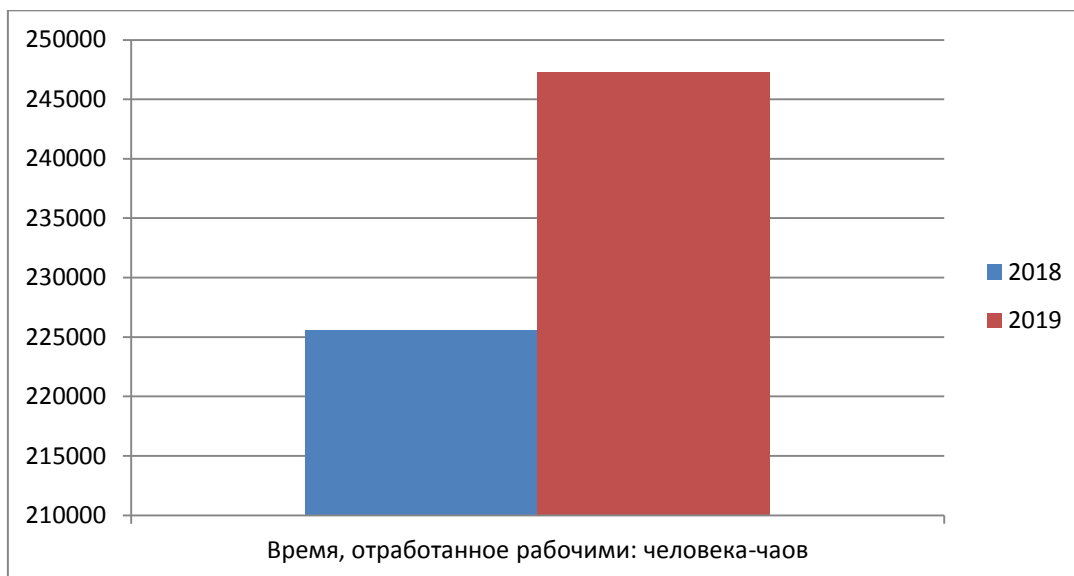
На основании данных таблицы можно сделать вывод, что размер прибыли на каждого работника зависит от производительности труда и рентабельности оборота. Выручка от реализации продукции на 2019 год увеличилась по сравнению с прошлым годом, так же и увеличилась прибыль от реализации продукции на 193,5%. Прибыль на одного работника оставила на 2019 год 173,3, что больше чем в прошлом году на 79. Увеличилась Среднегодовая выработка на одного работника на 147,6%. все показатели значительно выросли. На рентабельность персонала влияют количество отработанных дней на одного работника основного производства, средняя продолжительность рабочего дня, изменение отпускных цен, уровень организации труда и производства, внедренные на производстве новые машины и оборудование, снижение уровня непроизводительных затрат и

совершенствование структуры производства. Данные факторы могут воздействовать не только положительно, но и отрицательно. Наличие отрицательного влияния служит резервом для дальнейшего совершенствования эффективности использования персонала.

Таблица 13. Анализ производительности труда ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг

Показатели	2018	2019	Отклонение	
			Абсолютное	Темп роста %
Доходы, тыс. руб	331340	520023	188683	156,9
Среднесписочная численность работников, чел	127	135	8	106,3
Время, отработанное рабочими:				
человеко-дней	28194	30915	2721	109,6
человеко-часов	225552	247320	21768	109,6
Производительность труда:				
- годовая, руб.	2609	3852	1243	147,6
- дневная, руб.	11,7	16,8	5,1	143,6
- часовая, руб.	1,47	2,1	0,63	142,8





Делаю вывод о данных таблице анализа производительности труда мы видим, что все показатели к 2019 году по сравнению с прошедшим годом увеличились. Доход увеличился на 188683, Среднесписочная численность работников, чел на 8 человек. Годовая производительность труда составила 3852, что по сравнению прошлым годом больше чем на 1243. Часовая производительность труда увеличилась на 0,63, составило 2.1, что на 142,8 больше прошлого года.

Трудоёмкость – затраты рабочего времени на единицу или весь объём изготовленной продукции. Снижение трудоёмкости продукции – важнейший фактор повышения производительности труда. Рост производительности труда происходит в первую очередь за счёт снижения трудоёмкости продукции. Достигнуть снижения трудоёмкости возможно за счёт внедрения мероприятий НТП, механизации и автоматизации производства и труда, а также увеличения кооперированных поставок, пересмотра норм выработки и т. д.

В процессе анализа изучают динамику трудоёмкости, выполнение плана по её уровню, причины её изменения и влияния на уровень производительности труда. Если возможно, следует сравнить удельную трудоёмкость продукции по другим предприятиям отрасли, что позволит выявить передовой опыт и разработать мероприятия по его внедрению на анализируемом предприятии.

Таблица 14. Анализ динамики трудоёмкости ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг.

Показатели	2018	2019	Отклонение	
			Абсолютное	Темп прироста %
Объем выпуска продукции, тыс. руб.	331340	520023	188683	156,9
Общее число отработанных всеми рабочими чел.-ч	225552	247320	21768	109,6
Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции, ч	0,68	0,47	-0,21	69,1
Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции, ч, руб/ч	1,47	2,1	0,63	142,8

По данным таблицы мы видим, что Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции, составило 0,47 на 2019 год, что по сравнению с прошлым 2018 годом уменьшилась на 0,21 или 69,1%. Но Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции, увеличилось на 0,63 больше чем в прошлом году или на 142,8

Анализ коэффициент оборачиваемости (деловой активности) позволяет сделать вывод о степени и интенсивности использования различных активов предприятия. Важно отличие коэффициентов деловой активности от коэффициентов рентабельности заключается в том, что первые показывают интенсивность использования, тогда как вторые – прибыльность.

Анализ деловой активности позволяет сделать вывод об эффективности деятельности предприятия. Можно выделить следующие 5 основных коэффициентов деловой активности (коэффициенты оборачиваемости) предприятия:

коэффициент оборачиваемости активов – показывает интенсивность и количество оборотов активов;

коэффициент оборачиваемости собственного капитала – показывает интенсивность и количество оборотов собственного капитала;

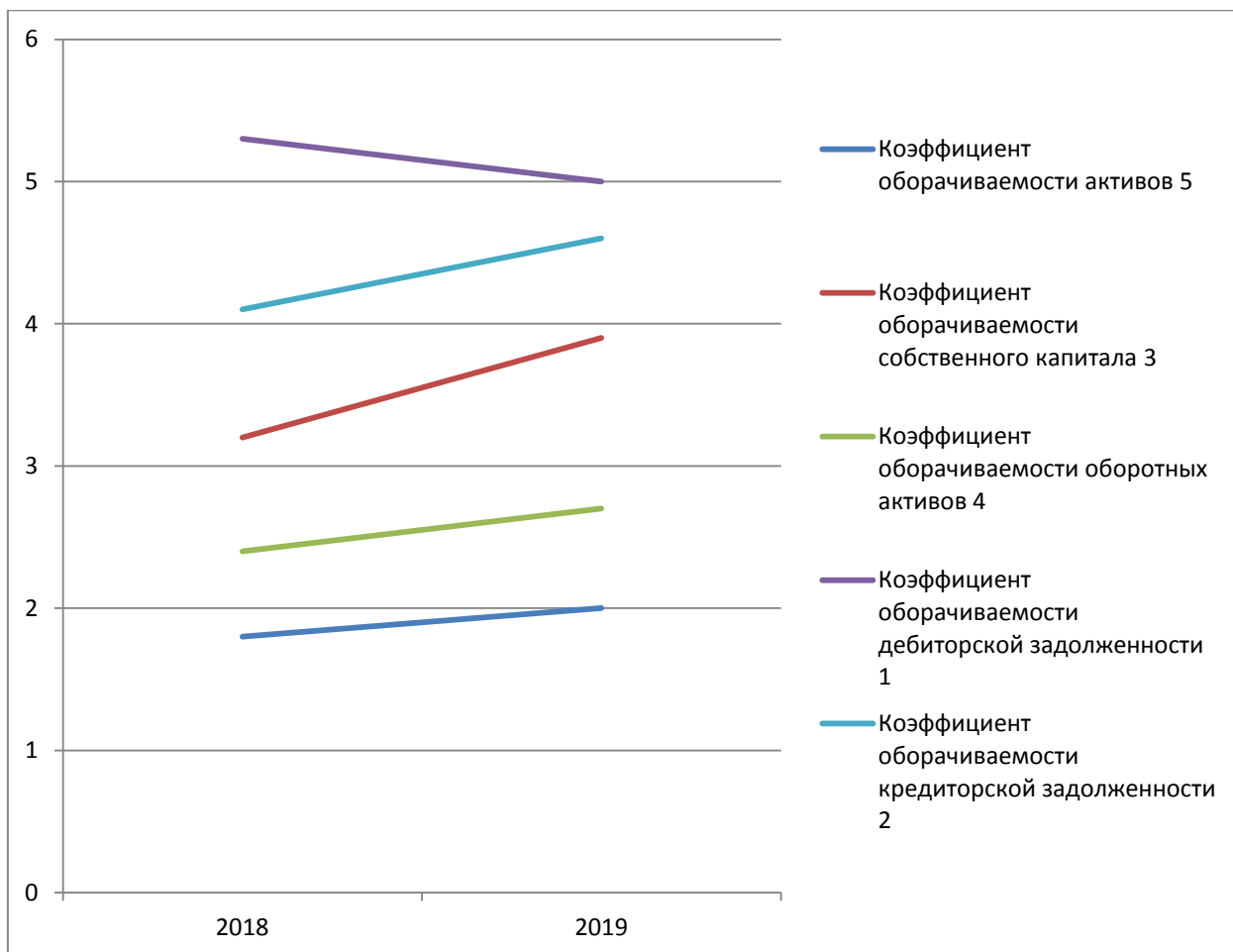
коэффициент оборачиваемости оборотных активов – показывает интенсивность и количество оборотов оборотных средств;

коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности – показывает интенсивность и количество оборотов дебиторской задолженности предприятия;

коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности – показывает интенсивность и количество оборотов кредиторской задолженности организации.

Таблица 15. Анализ деловой активности предприятия ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг.

Показатели	2018	2019	Отклонения	
			Абсолютное (+,-)	Относительное, %
Коэффициент оборачиваемости активов	1,8	2	0,2	111
Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	3,2	3,9	0,7	121,8
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов	2,4	2,7	0,3	112,5
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	5,3	5	-0,3	94,3
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	4,1	4,6	0,5	112,2



По данным проведенного анализа, можно сказать, что коэффициент оборачиваемости активов в 2019 году увеличился на 0,2 или на 11 процентов по сравнению с 2018 годом, это повышение свидетельствует о более эффективном использовании средств в отчетном периоде. Увеличение коэффициента оборачиваемости собственного капитала в 2019 году по сравнению с 2018 годом на 0,7 или 21,8 процентов, говорит о том, что собственные средства ООО «Механизированная колонна №8» вводит в оборот. Коэффициент оборачиваемости оборотных активов в 2019 году по сравнению с 2018 годом, увеличился на 0,3 или на 12,5 процента, это говорит о том, что скорость оборота мобильных активов увеличилась. Уменьшение в 2019 году коэффициента дебиторской задолженности на 0,3 или 5.7 процентов, это уменьшение свидетельствует о менее медленном погашении покупательской задолженности. Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности

по сравнению с 2018 годом увеличился на 0,5 или 12,2 процентов, это говорит об улучшении платежеспособности ООО «Механизированная колонна №8»

Горизонтальный анализ формы отчет о финансовых результатах

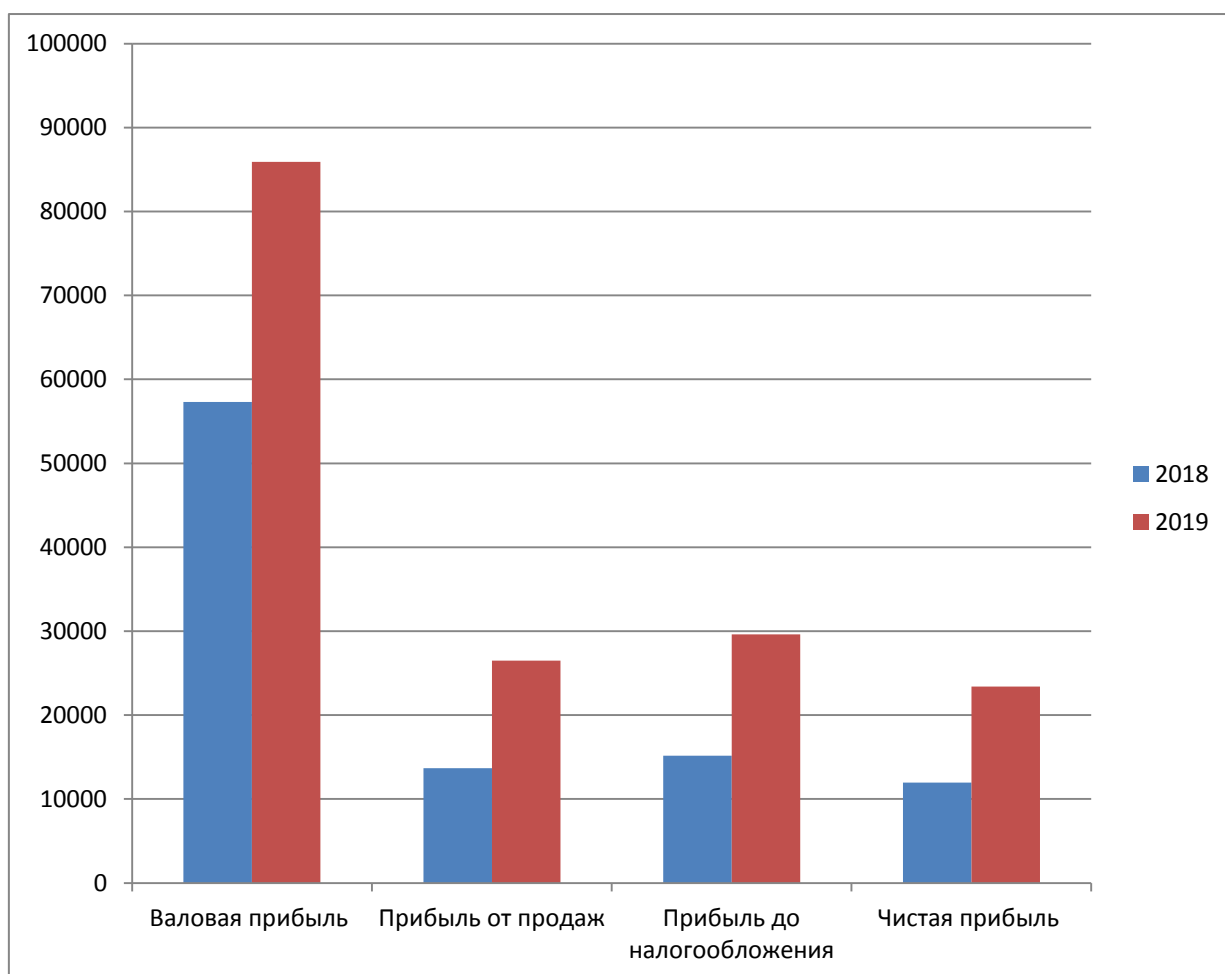
Суть этого метода заключается в сравнении полученных за два года показателей в абсолютном (в рублях) и относительном (в процентах) изменении, где: абсолютное – определяется как разность показателей текущего и прошлого (базового) года; относительное – определяется в процентах как соотношение абсолютного изменения к базовому году. Горизонтальный (трендовый) мониторинг показывает динамику составляющих финансовых показателей за период, темпы прироста доходов и расходов. Анализ отчета о финансовых результатах деятельности в этом срезе позволяет оценить правильность стратегии и перспективы развития бизнеса, спланировать последующие шаги. Для расчета воспользуемся данными из выше отчета о финансовых результатах. Показатель каждой строки текущего года сравнивается с аналогичным показателем года предыдущего (базового).

Таблица 16. Анализ динамики финансовых результатов ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг

Показатели	2018г,ру б	2019г,ру б	Абсолютн ое отклонени е, +,-	Относительно е отклонение, %
Выручка	331340	520023	188683	156,9
Себестоимость продаж	274020	434126	160106	158,4
Валовая прибыль (убыток)	57320	85897	28577	149,8
Коммерческие расходы	15462	23980	8518	155
Управленческие расходы	28170	35423	7253	125,7
Прибыль (убыток) от продаж	13688	26494	12806	193,5
Доходы от участия в других организациях	896	2220	1324	247,8
Проценты к получению	1056	1636	580	154,9

Проценты к уплате	430	681	251	158,4
Прочие доходы	56	82	26	146,4
Прочие расходы	112	134	22	119,6
Прибыль до налогообложения	15154	29617	14463	195,4
Текущий налог на прибыль	3182	6219	3037	195,4
Отложенные налоговые обязательства	-	-	-	-
Отложенные налоговые активы	-	-	-	-
Прочее	-	-	-	-
Чистая прибыль	11972	23398	11426	195,4

Для наглядности построим гистограмму, отражающую основные показатели прибыли



По результатам анализа можно сделать вывод о том, что основные показатели финансовых результатов в отчетном периоде значительно увеличились. Так, валовая прибыль возросла на 28577 тыс. руб. или на 49,8%. Этому способствовало увеличение выручки на 188683 тыс. руб. или на 56,9%. Увеличение себестоимости продаж на 160106 тыс. руб. или на 58,4 % . Прибыль от продаж увеличилась по сравнению с предыдущим периодом на 12806 тыс. руб. или на 93,5%. Прибыль до налогообложения по сравнению с предыдущим годом возросла на 14463 тыс. руб. или на 95,4%. Данное увеличение вызвано ростом прибыли от продаж, доходов от участия в других организациях, процентов к получению и прочих доходов, а также снижением процентов к уплате. Чистая прибыль на 2019 год сравнению с предыдущим 2018 годом возросла на 11426 тыс. руб. или на 95,4%. Данное увеличение вызвано ростом прибыли до налогообложения. Основную часть прибыли составляет прибыль от продаж.

ПРОЕКТНАЯ ЧАСТЬ 3 ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «МЕХАНИЗИРОВАННАЯ КОЛОННА №8»

3.1 Рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8»

Проведенный нами анализ применения трудовых ресурсов организации ООО «Механизированная колонна №8» показал, что разумным является разработать комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности их использования.

Процесс осуществления деятельности предприятием предполагает наличие адекватной оценки имеющихся у него трудовых ресурсов, осуществление работы по выбору оптимальных направлений их использования.

С экономической точки зрения улучшение использования трудовых ресурсов предприятия предполагает наличие определенной проблемы выбора, которая заключается в определении такого варианта использования ресурсов предприятия, который обеспечивал бы максимальный уровень доходности осуществляемой предприятием деятельности.

В ходе проведенного нами анализа эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8», целесообразной является разработка комплекса мероприятий, целью которых являлось бы улучшение использования трудовых ресурсов данного предприятия.

Разработанный нами комплекс мероприятий предполагает осуществление работы по нескольким направлениям улучшения деятельности предприятия в соответствии с тем или иным аспектом влияния трудовых ресурсов предприятия на размер получаемой им прибыли, рентабельности, повышении производительности труда. Рассмотрим рекомендации, направленные на улучшение использование трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8».

Рекомендации, выполнение которых предполагает совершенствование организации трудовой деятельности сотрудников ООО «Механизированная колонна №8»:

1. Осуществление деятельности, целью которой является оптимизация форм разделения и кооперации трудовой деятельности персонала ООО «Механизированная колонна №8»;

2. Проведение комплекса мероприятий, способствующего улучшению обслуживания рабочих мест персонала предприятия, рациональность их организации;

3. Внедрение и рационализация передового опыта в области строительства и ремонтных работ, что предполагает повышение образовательного уровня сотрудников предприятия;

4. Использование более прогрессивных технологий, техник по реставрации, отделочных работ, проектно-изыскательные.

Стоит отметить, что все вышеперечисленные мероприятия должны осуществляться на постоянной основе. На первоначальном этапе необходимо провести рационализацию среднесписочного количества сотрудников ООО «Механизированная колонна №8». Дело в том, что в случае перерасхода численности трудовых ресурсов свидетельствует о наличии лишних расходов в заработной плате сотрудников предприятия. Следовательно, целесообразным может служить сокращение численности персонала с последующим повышением заработной платы оставшимся на предприятии сотрудникам

Для дальнейшего улучшения показателей производительности труда целесообразным будет осуществление совокупности следующих мероприятий:

1. Повышение уровня автоматизации и механизации производственного процесса;

2. Мероприятия, направленные на укрепление трудовой дисциплины;

4. Применение прогрессивных методов нормирования трудовой деятельности работников ООО «Механизированная колонна №8»;

5. Внедрение комплекса мероприятий, направленных на материальное и моральное стимулирование трудовой деятельности; введение премиальной системы;

6. Установление наиболее благоприятного психологического климата в трудовом коллективе предприятия.

Помимо вышеперечисленных факторов на уровень эффективности трудовой деятельности работников предприятия сказываются продолжительность рабочей смены, а также количество дней, отработанный за контрольный промежуток времени.

Осуществление комплекса мероприятий, направленных на реализацию резерва рабочего времени сотрудников ООО «Механизированная колонна №8», следует увеличить долю рабочих среди общей численности персонала предприятия.

Одним из факторов, отрицательно сказывающемся на состоянии трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8» выступает высокая степень текучести кадрового состава предприятия, а также использование рабочего времени сотрудников не в полной мере.

В качестве рекомендаций по уменьшению текучести кадров, а также повышению постоянства трудовых ресурсов предприятия ООО «Механизированная колонна №8»:

Создание системы стимулирования работников предприятия, способствующей повышению мотивирования трудовой деятельности сотрудников ООО «Механизированная колонна №8».

Деятельность ООО «Механизированная колонна №8» ориентирована как на работу с крупными предприятиями, так и на обслуживание физических лиц – абонентов ООО «Механизированная колонна №8». Так, в рамках работы с физическими лицами, данное предприятие осуществляет ремонтно-строительные, проектно-изыскательные, реставрационные, отделочные работы, реконструкция. Работа с крупными предприятиями предполагает основной и постоянный вид деятельности оптовая и розничная купля-продажа

промышленной, строительной и иной продукции различного назначения, ремонт производственных и непроизводственных объектов и их эксплуатация, другие виды деятельности, не запрещенные законодательством РФ.

Положительное влияние на уровень мотивирования работников предприятия оказало бы введение стимулирующих выплат за выход на работу во внеурочное время, а также скорость решения производственных задач и повышение объема произведенных работ тем или иным сотрудником.

В качестве одной из неизбежных проблем, возникающих в ходе деятельности предприятия, выступает система социального обеспечения трудовых ресурсов предприятия. Так, в целях улучшения системы безопасности трудовой деятельности следует соблюдать следующие рекомендации:

1. Осуществлять деятельность по разработке инструкций по соблюдению безопасности трудовой деятельности на предприятии ООО «Механизированная колонна №8»;

2. Создать график, согласно которому на регулярной основе будет проводиться инструктаж по технике безопасности с производственным персоналом предприятия;

3. Осуществить работу по созданию графика предупредительного ремонта основных технологических механизмов и оборудования; назначить людей, которые будут нести ответственность за своевременность выполнения ремонтных работ;

4. Создать оптимальные условия для отдыха сотрудников ООО «Механизированная колонна №8», в том числе предоставить им возможность получения санаторно-курортного лечения, что оказывает также значительное влияние на имидж предприятия в целом;

В целях улучшения эффективности использования фонда рабочего времени персонала ООО «Механизированная колонна №8» целесообразным будет являться:

1. Введение мер, направленных на ужесточение контроля за исполнением трудовой дисциплины работников ООО «Механизированная колонна №8», что

может осуществляться как в организационном порядке (со стороны непосредственных руководителей), так и в форме материального стимулирования – путем введения взысканий и финансовых санкций (введения штрафов, сокращением премий и т.д.);

2. Сокращение времени обучения и адаптации сотрудников, принимаемых на работу, что имеет особое значение, особенно в условиях кадровой текучести трудовых ресурсов предприятия;

3. Сокращение случаев перебоев в работе предприятия вследствие организационно-технических причин.

Предполагается, что успешная реализация представленных выше рекомендаций окажет положительное влияние на производительность труда работников ООО «Механизированная колонна №8», а также снизит влияние негативных факторов.

При механизации и дальнейшей автоматизации производственного процесса на ООО «Механизированная колонна №8», что предполагает снижение доли ручного труда работников предприятия. Соответственно, с одной стороны, необходимо повышать образовательный и квалификационный уровень сотрудников предприятия, с другой – предполагается сокращение числа сотрудников предприятия вследствие замены ручного труда механизированным.

3.2 Экономическая оценка рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8»

В процессе осуществление комплекса мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов предприятия одно из важных мест занимает привлечение резервов роста эффективности трудовой деятельности предприятия.

Под резервами роста труда принято рассматривать совокупность неиспользованных возможностей по экономии затрат трудовой деятельности

сотрудников предприятия (например, снижение трудоемкости выполняемых сотрудниками операций, увеличение объема выработки персонала и т.д.)

На сегодняшний день уровень развития научно-технического прогресса, отражающийся в появлении и, соответственно, приобретении предприятием новейшего прогрессивного оборудования и оснащения диктует необходимость высокого профессионализма и осуществления работы по постоянному обновлению конкретных знаний, умений и навыков не только рабочей, но и иных категорий персонала предприятия, занятых как в промышленном производстве, так и в обслуживании современных технических систем.

Следовательно, повышение производительности труда, улучшение качества работы персонала предприятия может реализовываться путем обучения работников новым смежным с прежним видам деятельности. Так, преимущество многих современных образовательных программ заключается в относительно кратких сроках обучения, возможности обучаться и усваивать часть материала дистанционно, что предполагает уменьшение расходов со стороны предприятия на образовательные нужды, а также наличие возможности уделять внимание только наиболее актуальным вопросам, связанным непосредственно с процессом осуществления трудовой деятельности.

Тренинг (краткосрочный образовательный курс практической направленности) является одним из этапов по совершенствованию и реализации корпоративной культуры предприятия, ее кадровой политики и представляет собой краткосрочное обучение действиям, которые непосредственно необходимы для использования в процессе решения каких-либо конкретных ситуаций.

Привлекательность тренингов как одного из видов краткосрочного обучения состоит в том, что в ходе данного образовательного процесса имеет место передача концентрированного, практико-ориентированного опыта в высокоинтенсивном режиме. Лектор в данном случае, являясь опытным тренером, владеет рядом определенных приемов, цель которых состоит в

повышение эффективности процесса обучения. Однако не стоит рассчитывать на то, что учебный материал, усвоение которого рассчитано на 70 учебных часов, будет усвоен 10 часов.

Так, целесообразным будет выступать рассмотрение результативности по отношению к росту уровня производительности трудовой деятельности работников предприятия ООО «Механизированная колонна №8» организации системы мероприятий, целью которых является повышение уровня профессионализма работников данного предприятия и связанного с ним их квалификационного уровня. Согласно последним полученным нами данным, на предприятии ООО «Механизированная колонна №8» осуществляют трудовую деятельность 135 человек. Так, целесообразным было бы отправка на кратковременные курсы не менее 10 работников данного предприятия.

В связи с тем, что сменность работы предприятия ООО «Механизированная колонна №8» подразумевает непрерывность цикла, поскольку остановка деятельности предприятия, связанная с строительством, так же отделочными работами, реконструкцией и реставрацией не представляется возможной. Таким образом, в целях достижения максимальной эффективности распределения затрат на прохождение краткосрочных образовательных курсов целесообразным отправка на учебу по 3-4 человека на протяжении трех месяцев. В качестве источника финансирования выступают собственные средства. В Таблице 15 рассмотрены затраты, связанные с повышением образовательного уровня ООО «Механизированная колонна №8».

Таблица 17. Смета затрат на обучение персонала предприятия ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг.

Направление расходуемых финансовых средств	Стоимость услуги, тыс.руб
Оплата проезда обучающихся сотрудников	40
Суточные (из расчета 30 дней по 14	420

000 руб.)	
Оплата проживания	190
Оплата непосредственно обучения	250
Итого	900
Всего (10 человек)	9000

В качестве источника информации выступает собственная разработка. Согласно данным, представленным в таблице 17 можно увидеть, что размер совокупных затрат на повышение образовательного уровня (обучение и сопутствующие расходы) десяти сотрудников. Оплата непосредственно обучения составит 9 млн. руб.

Так, целесообразным будет определить, насколько выгодным будет осуществление данного мероприятия для предприятия. Оплата непосредственно обучения.

В качестве еще одного фактора, который оказывает влияние на увеличение производительности труда ООО «Механизированная колонна №8» выступает сокращение внутрисменных потерь (невыход сотрудника на полный рабочий день), а также сокращение затрат рабочего времени непроизводственного характера. Работа по выявлению данных резервов выступает в качестве первостепенной задачи каждого трудового коллектива, в том числе и на предприятии ООО «Механизированная колонна №8». Поскольку устранение совокупности причин, которые приводят к потерям производственного времени, представляет возможность для увеличения объемов оказываемых услуг одним работником предприятия без каких-либо затрат материального и финансового характера.

Для уменьшения размера потерь рабочего времени на ООО «Механизированная колонна №8», целесообразным было бы осуществлять профилактическую работу по вопросам здоровья и здорового образа жизни работников предприятия. Помимо ежегодного прохождения медицинского осмотра всеми сотрудниками ООО «Механизированная колонна №8»,

целесообразным было бы проведение мероприятий спортивного характера, приобретение предприятием путевок-направлений на санаторно-курортное лечение. Кроме того, положительно сказалась бы разработка и внедрение системы повышения заинтересованности и поощрения работников ООО «Механизированная колонна №8», которые ведут здоровый образ жизни.

Помимо этого, необходимым является:

1. Обеспечение сокращения доли расходов непроизводственного характера;

2. Реализация неликвидных материальных ценностей (оборудования), которое было приобретено в предшествующее время и в настоящий момент не используется в процессе производства; реализация излишков оборудования;

3. Улучшение процесса производства (обслуживания, оказания услуг) на организационном уровне с целью минимизации (или полной ликвидации) нерациональных затрат;

4. Рационализация каждой из составляющих производственного процесса (организация слаженной работы основного, вспомогательного и обслуживающего характера);

5. Оптимизация потоковых процессов в ООО «Механизированная колонна №8»;

6. Разработка мер, направленных на уменьшение доли ручного труда и трудоемкости осуществляемых работ;

7. Проведение анализа действующих норм трудовой деятельности с целью выявления устаревших (ошибочно установленных) норм труда, осуществление работ по упорядочению норм трудовой деятельности;

8. Осуществление подготовки и повышения квалификационного (образовательного) уровня работников ООО «Механизированная колонна №8» для обеспечения предприятия трудовыми ресурсами, имеющими высокий уровень предметный и практико-ориентированных знаний. Организация обучения может иметь место как непосредственно на территории предприятия

ООО «Механизированная колонна №8», так и в учебных центрах специализированного характера.

9. Проведение работ, целью которых является поиск новых альтернативных видов материалов и реагентов, которые применяются на предприятии ООО «Механизированная колонна №8», для уменьшения затрат, а также удельного веса импортных материалов и сырья.

10. Установление с новыми поставщиками сырья для понижения цен его приобретения (снижение закупочной цены на 10% предполагает снижение затрат на сырье также на 10% с учетом сохранения прежнего объема его приобретения);

11. Приобретение дополнительного оборудования в целях автоматизации производственного процесса и сокращения использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Механизированная колонна №8»;

12. Расширение площади обслуживаемой территории;

13. Поиск и осуществление работ по развитию дополнительных видов деятельности, осуществляемой с использованием материально-технической базы и ресурсов ООО «Механизированная колонна №8»;

14. Работа, целью которой является постепенное приобретение арендуемых площадей с целью сокращения размера арендной платы за пользование производственными помещениями.

Осуществление прогнозирования численности сотрудников предприятия выступает в качестве составного звена общей совокупности показателей, характеризующих различные направления деятельности предприятия. С другой стороны, осуществление деятельности по прогнозированию дает толчок для развития остальных сегментов прогнозирования.

Особое место в процессе по прогнозированию численности работников предприятия занимает метод с расчетом Коэффициента эластичности (Кэ). Коэффициент эластичности показывает зависимость состояния одного фактора от состояния другого. Так, например, при помощи коэффициента эластичности может быть выражена зависимость выручки, полученной предприятием, от

оказываемых услуг (реализуемой продукции) и численности трудовых ресурсов предприятия. Расчет коэффициента эластичности осуществляется согласно формуле.

$$K_{\varepsilon} = ((\text{Чотч} - \text{Чбаз}) / \text{Чбаз}) / ((\text{Вотч} - \text{Вбаз}) / \text{Вбаз}), \quad (12)$$

Где за Чотч берется численность трудовых ресурсов предприятия за отчетный год (чел);

Чбаз равняется численности трудовых ресурсов предприятия за предыдущий год (чел);

Вотч равняется размеру выручки, полученной от осуществления основного и дополнительного видов деятельности предприятия за отчетный год (млн. руб.);

Вбаз – размер выручки, полученной предприятием от осуществления основного и дополнительного видов деятельности за предыдущий год (млн. руб.).

Рассмотрим таблицу 16, в которой представлены показатели, используемые при расчете коэффициента эластичности численности трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8».

Таблица 18. Показатели для расчета коэффициента эластичности численности персонала ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг.

Наименование показателя	Год		Отклонение, (+/-)
	2018	2019	
1. Размер выручки от осуществления основного и дополнительного видов деятельности, млн. руб.	331340	520023	188683
2. Количество работников ППП, чел	127	135	8

В соответствии с данными, представленными в таблице, рассчитаем величину коэффициента эластичности численности трудовых ресурсов предприятия ООО «Механизированная колонна №8»:

$$Kэ = (8 / 127) / (188683 / 331340) = 0,1$$

Таким образом, согласно рассчитанному нами коэффициенту эластичности численности работников ООО «Механизированная колонна №8» можно отметить, что при росте производимых на предприятии работ на 10%, численность персонала ООО «Механизированная колонна №8» увеличится на 0,1%.

В ООО «Механизированная колонна №8» была проведена фотография рабочего времени, в результате которой выявлены потери рабочего времени из-за нарушения трудовой дисциплины.

Таблица 19 - Потери рабочего времени из-за нарушения трудовой дисциплины в ООО ООО «Механизированная колонна №8»:

Наименование затрат	Продолжительность, мин.
Опоздание на работу	25
Разговоры по телефону	21
Ранний уход на обед	9
Позднее возвращение с обеда	7
Ранний уход с работы	19
Прочие потери	9
Итого	90

Как свидетельствуют данные таблицы 19, потери рабочего времени из-за нарушения трудовой дисциплины составили 90 мин.

Расчет роста производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени осуществляется по формуле:

$$= (K \text{ упл.} / (1 - K \text{ упл.})) * 100 \quad (3.1)$$

где $K \text{ упл.}$ - коэффициент уплотнения рабочего времени.

Коэффициент уплотнения рабочего времени рассчитывается по формуле:

$$K \text{ упл.} = T \text{ возм.упл.} / T \text{ набл.} \quad (3.2)$$

где $T \text{ возм.упл.}$ - время возможного уплотнения;

T набл. - продолжительность наблюдения.

$K_{\text{упл.}} = 90 \text{ мин.} / 480 \text{ мин.} = 0,188$,

Рассчитаем рост производительности труда

$= 0,188 / (1 - 0,188) * 100 = 23,2\%$

Таким образом, рост производительности труда составит 23,2% за счёт повышения чувства ответственности, инициативности, стремления к сотрудничеству и дисциплине.

На повышение эффективности трудовых ресурсов предприятия оказывает влияние аттестация сотрудников, работающих на данном предприятии. Стоит отметить, что аттестация персонала может выступать в качестве одного из способов оценки трудовых ресурсов предприятия.

Так, в соответствии с последними исследованиями, кадровыми службами и администрациями предприятий и организаций был сделан вывод о том, что аттестация сотрудников выступает в качестве составной части программы, направленной на повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях и организациях. В качестве цели аттестации персонала выступает оценивание степени эффективности исполнения руководителями и специалистами предприятия своих должностных обязанностей.

В ходе исследования полученных нами данных можно прийти к выводу о том, что в целях улучшения использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8» следует разработать программу, которая направлена на укрепление кадрового потенциала предприятия.

Так, в качестве цели данной программы выступает создание системы по управлению трудовыми ресурсами ООО «Механизированная колонна №8», в основе которой лежит в основном не применение административных методов управления персоналом, а совокупность экономических стимулов и социальных гарантий, которые ориентированы на сокращение дистанционирования между интересами работника и интересами предприятия в вопросах, связанных с достижением высоких показателей производительности труда, повышении эффективности производственного процесса, достижении предприятием

максимально возможных экономических результатов и в своей отрасли в целом.

В качестве основных принципов по рационализации процесса использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8» выступают:

1. Направленность на обеспечение рационального использования трудовых ресурсов путем организации максимально эффективной занятости персонала;

2. Деятельность по обеспечению стабильности и равномерности в загруженности сотрудников предприятия на протяжении рабочего периода (смены, дня, недели, и т.д.);

3. Стремление к обеспечению соответствия таких качеств работника, как его трудовой потенциал, совокупность психофизиологических данных, квалификационного и образовательного уровня требованиям, предъявляемым к работнику в соответствии с его рабочим местом, занимаемой должности, направленности производства и т.д.

4. Принцип периодического перехода работника с одного рабочего места на другое через определенные временные промежутки (неделя, месяц), что обеспечивает, с одной стороны, вариативность исполняемых им работ, с другой – обеспечивают возможность по гибкому маневрированию в ходе производственного процесса;

Таким образом, стоит отметить, что высокая степень эффективности использования трудовых ресурсов и степень обеспеченности кадрами ООО «Механизированная колонна №8» оказывает влияние на устойчивость деятельности предприятия, улучшения качества и объема выпускаемой продукции (оказываемых услуг), рост прибыли и рентабельность ООО «Механизированная колонна №8» в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассматривая совокупность ресурсов любого предприятия стоит отметить, что именно его трудовым ресурсам отводится особое место. В широком понимании под трудовыми ресурсами принято рассматривать главную производительную силу социума. В качестве одного из приоритетов предприятия выступает уровень его социально-экономической эффективности. Согласно проведенному нами анализу данных, полученных в ходе изучения состояния трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8» было установлено, что размер выручки в 2019 г. от реализации продукции был равен 520023 тыс. руб, что на 188683 тыс. руб больше чем в предыдущем 2018 году. Среднесписочная численность строительно-производственного персонала организации увеличивалась в 2019 году по сравнению с 2018 годом на 8 человек или на 6,3%. Доля рабочих составила в 2019 году составила 71 чел, в 2018 году 66 чел, то есть наблюдается тенденция роста. Так же значительно увеличилась доля младшего обслуживающего персонала, составила в 2019 году 32 чел, что на 23% больше чем в прошлом 2018 году. В структуре образовательного уровня руководителей организации ООО «Механизированная колонна №8» наибольший удельный вес занимают рабочие со средне-специальным образованием, что на 2019 год составило 47,4 %, от общего количества, но уменьшилось по сравнению с прошлым 2018 годом на 1,4%. Руководителей с высшим образованием составили в 2019 году 21,5 %, в 2018 году – 21,3%. То есть, за анализируемый период удельный вес руководителей с высшим образованием незначительно возрос. Незначительную долю составляют руководители со средним и высшим неоконченным образованием. В ООО «Механизированная колонна №8» наблюдается тенденция к росту образовательного уровня сотрудников, о чем свидетельствует рост численности работников, которые имеют высшее, среднее специальное и высшее неоконченное образование. Эта тенденция положительно сказывается на качестве труда и производимой продукции. ООО «Механизированная колонна

№8» нужно стремиться к кадровой политике в основе которой лежит ориентация руководства предприятия на улучшение благосостояния персонала предприятия путем снижения затрат и через увеличение производительности трудовой деятельности. Эффективность использования трудовых ресурсов оказывает прямое влияние на эффективность деятельности предприятия. Согласно проведенному нами исследованию, было установлено, что за рассматриваемый период времени показатели роста объемов производимой продукции (реализуемых услуг) ООО «Механизированная колонна №8», а также увеличился размер выручки предприятия. В то же время, на фоне положительной динамики данных показателей, численность работников предприятия увеличилась на 8 человек (за рассматриваемый период времени). Таким образом, можно сделать о том, что увеличение численности трудовых ресурсов предприятия оказывает положительную динамику на рост экономических показателей ООО «Механизированная колонна №8». Необходимо стремиться, во-первых, к механизации и модернизации производственного процесса, что позволит задействовать меньшее количество сотрудников для обслуживания оборудования; а во-вторых, с повышением образовательного уровня сотрудников предприятия: сотрудники, обладающие большим количеством специальных знаний имеют больше возможностей по работе с оборудованием в рамках как одной, так и нескольких производственных сфер, а, следовательно, на фоне дальнейшей автоматизации производственного процесса, смогут осуществлять трудовую деятельность, выполняя большее количество операций. Таким образом, можно сделать вывод о том, что необходимо придерживаться дальнейшего курса на модернизацию и автоматизацию производственного процесса, сокращение количества трудовых ресурсов предприятия ООО «Механизированная колонна №8», при условии сохранения тенденции на повышение их образовательного уровня, положительно скажется на росте финансовых показателей предприятия ООО «Механизированная колонна №8», что, в целом, будет способствовать увеличению эффективности его деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник / Русак Н.А., Стражев В.И. и др. - Мн.: Выш.шк., 2015. -104 с.
2. Анализ хозяйственной деятельности организации :учеб.пособие / Л. JT. Ермолович; под общей редакцией Л.Л. Ермолович. - Минск: Современная школа, 2017. -736 с.
3. Анализ эффективности хозяйственной деятельности промышленных объединений и предприятий: справочное пособие / под общей редакцией Л .Л.Ермолович. - Мн.:Высшая школа., 2016 - 496 с.
4. Антосенков, Е.Г. Оценка заработной платы в условиях рыночной экономики / Е.Г. Антосенков, Ю. Кокин. - Экономист. 2016. №4. — С. 14-20
5. Ахапкин, Н.Ю. Профессиональное обучение рабочих кадров на белорусских организациях. - Общество и экономика, 2017, № 7-8. - С.34-35
6. Бабосов, Е. М. Социологические очерки устойчивого развития современной России / Е. М. Бабосов, - М.: ЭКСМО, 2015. -247 с.
7. Баканов М. И., Шеремет А. Д. Курс экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2017. 237с.
8. Баканов, М.И. Теория анализа хозяйственной деятельности. - М.: Финансы и статистика, 2016.- 116с.
9. Барнгольц О.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений.- М, 2015. 781с.
10. Батышев, С.Я. Подготовка рабочих кадров. - М.: Экономика, 2016.- 248 с.
11. Большаков, С.И. Организация оплаты труда работников реального сектора экономики // Национальная экономическая газета, 2017. - 11 марта (№17). - С. 5-9.
12. Бороненкова С.А. Экономический анализ в управлении предприятием. - М.: Финансы и кредит, 2017. 121с.
13. Брусов, П. Н. Финансовый менеджмент. Финансовое планирование : учеб.пособие / П. Н. Брусов, Т. В. Филатова. - М.: КНОРУС, 2015. 226 с.

14. Ванкевич, Е.В. Концептуальные направления развития рынка труда Беларуси / Б. В. Ванкевич // Экономический бюллетень НИЭИ. - 2016. -№ 6. - с. 46-55.
15. Волков, О. И. Экономика организации: учебник для вузов / О. И. Волков, О. А. Девяткин. - М.: Инфра-М, 2017. - 186 с.
16. Волкова С. Н. Как выполнить анализ финансово - хозяйственной деятельности организации? Учебное пособие. - Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение, 2018. – 396с.
17. Гиляровская Л.Т., Вехорева А.А. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческой организации. – СПб.: Питер, 2017. 256 с.
18. Горелов, Н. А. Экономика трудовых ресурсов. - М.: Высшая школа, 2017. -208с.
19. Грибов В. Д., Грузинов В. П., Кузьменко В. А. Экономика организации (предприятия). – КноРус, 2016. – 244с.
20. Долинина, Т.Н. Производительность труда: методика измерения/ Т.Н. Долинина// Планово-экономический отдел. - 2017. - №4. - С. 22-26
21. Ефремова О.В. Финансовый анализ. - М.: Бухгалтерский учет, 2017. 324с.
22. Жилияков, Д. И. Финансово-экономический анализ (предприятие, банк, страховая компания) : учеб.пособие / Д. И. Жилияков, В. Г. Зарецкая. - М. : КНОРУС, 2016. 368 с
23. Зайцев Н.Л. Экономика предприятия. - М.: Инфра-М, 2017. 354с.
24. Ильин, А. И. Экономика организации: Учебное пособие - 2-е издание. - М.: Новое знание, 2017 - С.672
25. Капранов Д. В. Анализ финансового состояния кризисной организации в рамках внутреннего и внешнего аудита. - Лаборатория книги. – 2015. – 90с.
26. Ковалев, А. И. Анализ финансового состояния организации / А.И. Ковалев, В.П. Привалов / 2-е изд., перераб. и доп.— М.: Центр экономики и маркетинга, 2015.—192 с.

27. Лебедева, С. Н. Экономика и организация труда: Учебник для студентов высших учебных заведений по специальности «Экономика и управление в организации». - Мн.: ООО «Мисанта», 2015. – 478с.
28. Лузгина А. Н. Динамика доходов и пути повышения благосостояния населения /Анастасия Лузгина // - Банковский вестник. –BankbulletinMagazine. - 2015. - № 34 - с. 31-35.
29. Мелких, Е.Г. Производительность труда - показатель плановый / Елена Геннадьевна Мелких // Экономика. Финансы. Управление. - 2016. - № 1. – с. 13-18
30. Национальная экономика России / О. Н. Ерофеева [и др.]. – М.: Центр Экономики и маркетинга, 2017. - 259 с.
31. Нехорошева, Н. Б. Антонова Экономика организации; Учебное пособие - Мн.; Высшая школа, 2016 – 383с.
32. Пилипенко, Н. М. Формирование квалифицированных рабочих кадров. -М.: Экономика, 2015. - 176 с.
33. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий: учебное пособие для студентов / Г. В. Савицкая. - 4-е издание, переработанное и дополненное – М.: Новое Знание, 2015. - 586 с.
34. Стражев, В. И. Анализ хозяйственной деятельности / В.И. Стражев, В.А. Русак, О.Ф. Мигун / Учебник. – М.: Высшая школа, 2017 – 398с.
35. Экономика трудовых ресурсов. Под общей редакцией В. Д. Арещенко. - М.: Высшая школа, 2016.-160 с.
36. Экономический анализ: учебник / Г. В. Савицкая. -11-е издание, исправленное и дополненное - М.: Новое знание, 2015. - 651 с

Приложение А

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2019 г.

Организация ООО «Механизированная колонна №8» по ОКПО
Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН
Вид экономической деятельности Строительство жилых и нежилых зданий по ОКВЭД
Организационно-правовая форма/форма собственности Общество с ограниченной ответственностью / Частная собственность по ОКОПФ/ОКФС
Единица измерения: тыс. руб. по ОКЕИ
Местонахождение (адрес) 655004, Республика Хакасия, Абакан, ул.Игарская,12

Коды		
0710001		
31	12	2019
01409056		
1901040794		
41.20		
67	16	
384		

Пояснения	Наименование показателя	На <u>31.12</u> 20 <u>19</u> г.	На 31 декабря 20 <u>18</u> г.	На 31 декабря 20 <u>17</u> г.
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	41520	28544	21196
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	21000	43000	-
	Отложенные налоговые активы			
	Прочие внеоборотные активы	-	-	1914
	Итого по разделу I	62520	71544	23110
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	73647	60870	45483
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	-	-	255
	Дебиторская задолженность	116530	88490	35982
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	-	15000
	Денежные средства и денежные эквиваленты	16595	7046	14954
	Прочие оборотные активы	8432	10691	-
	Итого по разделу II	215204	167097	111674
	БАЛАНС	277724	238641	134784

Пояснения	Наименование показателя	На 31.12 20 19 г.	На 31 декабря 20 18 г.	На 31 декабря 20 17 г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ ⁶			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	151	151	151
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	(-)	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	4519	4519	4519
	Резервный капитал	22	22	22
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	147817	107470	89084
	Итого по разделу III	152509	112162	93776
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	4680	6317	-
	Отложенные налоговые обязательства			43
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу IV	4680	6317	43
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	-	62	-
	Кредиторская задолженность	120268	118381	40965
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	267	1719	-
	Итого по разделу V	120535	120162	40965
	БАЛАНС	277724	238641	134784

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Приложение Б

Отчет о финансовых результатах

Январь -
за Декабрь 20 19 г.

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)

Организация _____ ООО «Механизированная колонна №8» _____ по ОКПО
Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН
Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД
Строительство жилых и нежилых зданий
Организационно-правовая форма/форма собственности _____ Общество с ограниченной
Ответственностью / Частная собственность _____ по ОКФС/ОКФС
Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ

Коды		
0710002		
31	12	2019
01409056		
1901040794		
41.20		
67		16
384		

Пояснения	Наименование показателя	Январь- За Декабрь 20 19 г.	Январь- За Декабрь 20 18 г.
	Выручка	520023	331340
	Себестоимость продаж	(434126)	(274020)
	Валовая прибыль (убыток)	85897	57320
	Коммерческие расходы	(23980)	(15462)
	Управленческие расходы	(35423)	(28170)
	Прибыль (убыток) от продаж	26494	13688
	Доходы от участия в других организациях	2220	896
	Проценты к получению	1636	1056
	Проценты к уплате	(681)	(430)
	Прочие доходы	82	56
	Прочие расходы	(134)	(112)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	29617	15154
	Текущий налог на прибыль в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	(6219) - -	(3182) - -
	Изменение отложенных налоговых обязательств	-	-
	Изменение отложенных налоговых активов	-	-
	Прочее	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	23398	11972

Форма 0710002 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	Январь- За Декабрь 20 19 г.	Январь- За Декабрь 20 18 г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	23398	11972
	Справочно		
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

Приложение В

Слайд 1

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Хакасский технический институт - филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»

Кафедра экономики и менеджмента

Выпускная квалификационная работа на тему:
Трудовые ресурсы и их роль в обеспечении
эффективности деятельности организации

по дисциплине «Экономика»

Автор: Тюкпиекова М.В

Гр. 3-75э

Научный руководитель: к.э.н,
доцент каф. ЭИМ

Кузнецова М.А.

Абакан - 2020 г.

Слайд 2

Основные аспекты выпускной квалификационной работы

Актуальность темы исследования заключается в том что основой финансовой устойчивости и прибыльности любой организации является эффективное использование трудовых ресурсов

Целью работы является определение основных резервов и путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов в условиях рынка

Задачи исследования:

1. Дать определение понятию «трудовые ресурсы», определить его сущность и содержание, а также показатели использования трудовых ресурсов
2. Рассмотреть роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации
3. Дать организационно-экономическую характеристику деятельности ООО «Механизированная колонна №8»;
4. Проанализировать состояния и движения трудовых ресурсов ООО Механизированная колонна №8», произвести анализ эффективности их использования
5. Составить список рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Механизированная колонна №8», дать им экономическую оценку.

Объект исследования – ООО «Механизированная колонна №8».

Предмет исследования – показатели использования трудовых ресурсов

Слайд 3

анализ бухгалтерского баланса

Показатель	2018 год	2019 год	Отклонение (+/-)	
			тыс. руб.	%
АКТИВЫ				
Внеоборотные активы	71 544	62 520	- 9 024	- 12,61
в том числе: основные средства	28 544	41 520	12 976	45,45
Финансовые вложения	43 000	21 000	- 22 000	- 51,16
Оборотные активы	167 097	2 152 04	48 107	28,78
в том числе: запасы	60 870	73 647	12 777	20,99
дебиторская задолженность (до 12 месяцев)	88 400	1 165 30	28 040	31,68
денежные средства и денежные эквиваленты	7 046	16 595	9 549	135,52
Прочие оборотные активы	10 691	8 432	- 2 259	- 21,13
Итого активы	238 641	2 777 24	3 908 3	16,38
ПАССИВЫ				
Собственный капитал	112 162	1 525 09	40 347	35,97
Долгосрочные обязательства	6 317	4 680	- 1 637	-25,91
Заемные средства	62	-	- 62	-100
Кредиторская задолженность	118 381	1 202 6 8	1 887	1,59

Слайд 4

Показатели финансовой устойчивости ООО «Механизированная колонна №8», тыс. руб.

Показатель	Рекомендуемое значение	2018	2019	Отклонение
Коэффициент капитализации	Не выше 1,5	1,1	0,8	-0,3
Коэффициент финансовой независимости	Не выше 0,6 и не менее 0,4	0,5	0,5	-
Коэффициент финансирования	Не менее 0,7	1,2	0,9	-0,3
Коэффициент финансовой устойчивости	Не менее 0,5	0,6	0,5	-0,1

Слайд 5

Оценки обеспеченность ООО «Механическая золотая фабрика» персоналом в разрезе категорий по данным штатного расписания

Категория работников	2018		2019		% Обеспеченности		Изменение (+/-)
	План	Факт	План	Факт	2018	2019	
	Рабочие	60	66	60	71	110	
Технические исполнители	13	11	13	12	84,6	92,3	1
Специалисты	10	12	10	13	120	130	1
Руководители	5	6	5	7	120	140	1
Младший обслуживающий персонал	26	22	26	32	84,6	123	10
Инженерно-технический персонал	8	10	8	8	125	100	-2
Всего:	122	127	122	135			17

Слайд 6

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия ООО
«Механизированная колонна №8» за 2018-2019 гг.

Показатели	2018	2019	Отклонение	
			Абсолютное	Темп роста%
Численность персонала на н.г., чел	127	135	8	106,3
Принято на работу	23	27	4	117,4
Уволено с работы	23	19	-4	82,6
- в том числе уволено по собственному желанию	18	16	-2	88,9
- уволено за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	5	3	-2	60
Коэффициент оборота по приёму	0,18	0,2	0,02	111
Коэффициент оборота по выбытию	0,14	0,12	-0,02	85,7
Коэффициент текучести кадров	0,18	0,14	-0,04	77,8

Слайд 7

Анализ использования рабочего времени на ООО «Механизированная колонна №8» за 2018-2019гг.

Показатели	2018	2019	Отклонение Абсолютное	Темп роста %
Календарное количество дней	365	365	-	-
В том числе: праздничные и выходные дни	101	101	-	-
Номинальный фонд рабочего времени, дни	264	264	-	-
Неявки на работу, дни	42	35	-7	83,3
В том числе: ежегодные отпуска	28	28	-	
По болезни	14	7	-7	50
Явочный фонд рабочего времени, дни	222	229	7	103,1
Средняя продолжительность рабочей смены	8	8	-	-
Фонд рабочего времени на 1 работника	1776	1832	56	103,1

Слайд 8

Анализ динамики фонда заработной платы

Показатели	2018	2019	Абсолютно е изменение	Относительно е отклонение
Средне списочная численность сотрудников, чел	127	135	8	106,3
Среднее количество отработанных дней одним работником за год дней	264	264	0	0
Средняя продолжительность рабочего дня, час	8	8	-	-
Фонд заработной платы, тыс. руб	48768000	56700000	7932000	116,3
Зарплата одного работника, руб	32000	35000	3000	109,4
Среднегодовая за работная плата	384000	420000	36000	109,4
Среднедневная за работная плата	1454	1590	136	109,4
Средне часовая за работная плата	181,8	198,8	17	109,4

Слайд 9

Анализ изменений финансовых результатов ООО «Механик-прокатная колонна №8» за 2018-2019 гг.

Показатели	2018г.ру б	2019г.ру б	Абсолютное отклонение с, руб	Относительное отклонение, %
Выручка	3 31340	520023	188 683	156,0
Себестоимость продаж	2 74020	434126	160 106	158,4
Валовая прибыль (убыток)	5 7320	85 897	28 577	149,8
Коммерческие расходы	1 5462	23 980	8 518	155
Управленческие расходы	2 8170	35423	7253	125,7
Прибыль (убыток) от продаж	1 3688	26494	12806	193,5
Доходы от участия в других организациях	896	2220	1324	247,8
Проценты к получению	1 056	1636	580	154,9
Проценты к уплате	430	681	251	158,4
Прочие доходы	56	82	26	146,4
Прочие расходы	112	134	22	119,6
Прибыль до налогообложения	1 5354	29 617	144 63	195,4
Текущий налог на прибыль	3 182	6219	3037	195,4
Обязательные налоговые обязательства	-	-	-	-
Обязательные налоговые льготы	-	-	-	-
Прочее	-	-	-	-
Чистая прибыль	1 1972	23 398	114 26	195,4

Слайд 10

Потери рабочего времени из-за нарушения трудовой дисциплины в ООО
ООО «Мезинепромышленная компания №8»:

Наименование затрат	Продолжительность, мин.
Ожидание на работу	25
Разговоры по телефону	21
Ранний уход на обед	9
Позднее возвращение с обеда	7
Ранний уход с работы	19
Прочие потери	9
Итого	90

Как свидетельствуют данные таблицы 19, потери рабочего времени из-за нарушения трудовой дисциплины составили 90 мин.

Расчет роста производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени осуществляется по формуле:

$$= (K_{\text{упл.}} / (1 - K_{\text{упл.}})) * 100 \quad (3.1)$$

где $K_{\text{упл.}}$ – коэффициент уплотнения рабочего времени.

Коэффициент уплотнения рабочего времени рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{упл.}} = T_{\text{возм.упл.}} / T_{\text{набл.}}, \quad (3.2)$$

где $T_{\text{возм.упл.}}$ – время возможного уплотнения;

$T_{\text{набл.}}$ – продолжительность наблюдения.

$$K_{\text{упл.}} = 90 \text{ мин.} / 480 \text{ мин.} = 0,188,$$

Расчетом рост производительности труда

$$= 0,188 / (1 - 0,188) * 100 = 23,2\%$$

Таким образом, рост производительности труда составит 23,2% за счет повышения чувства ответственности, дисциплинированности, стремления к сотрудничеству и дисциплине.

Спасибо за внимание!

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

Отпечатано в 1 экземпляре.

Список используемых источников 36 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру.

«29» июля 2020 г.

дата



(подпись)

Гюкпискова М.В.

(Ф.И.О.)

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

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

УТВЕРЖДАЮ
зав. кафедрой ЭиМ
Т.Б. Коныгина
подпись, инициалы, фамилия
«29» 06 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика
код – наименование направления

Трудовые ресурсы и их роль в обеспечении эффективности деятельности
организации
тема

Руководитель	<u>К 29.06.20</u> <u>доцент, к.э.н</u> подпись, дата должность, ученая степень	<u>М.А. Кузнецова</u> инициалы, фамилия
Выпускник	<u>Тлен</u> <u>29.06.20</u> подпись, дата	<u>М.В. Тюкпиекова</u> инициалы, фамилия

Абакан 2020

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме
Повышение эффективности деятельности предприятия

Консультанты по
разделам:

Теоретическая часть
наименование раздела

К 18.06.2020
подпись, дата

М.А. Кузнецова
инициалы, фамилия

Аналитическая часть
наименование раздела

К 18.06.2020
подпись, дата

М.А. Кузнецова
инициалы, фамилия

Проектная часть
наименование раздела

К 18.06.2020
подпись, дата

М.А. Кузнецова
инициалы, фамилия

Нормоконтролер

Сидорова 18.06.20.
подпись, дата

Н.Л. Сигачева
инициалы, фамилия