

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Повышение эффективности труда персонала микропредприятия (на примере ООО «Вояджер+»)»

Студент

А.А. Великжанин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.Ю. Кузнецова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«___»

20___ г.

Тольятти 2019



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: А.А. Великжанин.

Тема работы: «Повышение эффективности труда персонала микропредприятия (на примере ООО «Вояджер+»)».

Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.Ю. Кузнецова.

Цель бакалаврской работы - разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности труда персонала микропредприятия ООО «Вояджер+».

Объектом исследования бакалаврской работы является микропредприятие ООО «Вояджер+», основным видом деятельности которого является производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств.

Предмет исследования бакалаврской работы – эффективность труда персонала микропредприятия.

Методы исследования: анализ литературных источников, нормативно-правовых актов, документов предприятия; наблюдение; прогнозирование, статистическая обработка результатов, факторный анализ, а также табличный метод представления полученных результатов, метод сравнительного анализа.

Краткие выводы по бакалаврской работе. Анализ эффективности труда работников микропредприятия ООО «Вояджер+» показал, что необходимо пересмотреть систему премирования и повысить уровень квалификации рабочих, что приведет к повышению производительности труда.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные ее положения в виде материала подразделов 2.2, 3.1 и 3.2 могут быть использованы в ООО «Вояджер+» для повышения эффективности труда.

Структура и объем бакалаврской работы: введение, три главы, заключение, список используемой литературы в количестве 26 источников, приложение. Объем работы составляет 55 страниц.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы повышения эффективности труда персонала микропредприятия	8
1.1 Сущность эффективности труда персонала микропредприятия и факторы, оказывающие на нее влияние.....	8
1.2 Методика оценки эффективности труда персонала и направления ее повышения	16
2. Оценка эффективности труда персонала ООО «Вояджер+».....	23
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	23
2.2 Анализ эффективности труда персонала микропредприятия	30
3 Разработка мероприятий по повышению эффективности труда персонала микропредприятия ООО «Вояджер+»	41
3.1 Мероприятия по повышению эффективности труда персонала	41
3.2 Расчет экономической эффективности внедрения разработанных мероприятий	46
Заключение	51
Список используемой литературы	53
Приложение	56

Введение

Малое и среднее предпринимательство является, по мнению отечественных и зарубежных экспертов, важным движущим фактором рыночных преобразований и экономического роста.

Подчеркивая значимость предприятий малого и среднего предпринимательства (МСП), в 2007 году принимается ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 №209-ФЗ, регулирующий «отношения, возникающие между юридическими лицами, физическими лицами, органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в сфере развития малого и среднего предпринимательства, определяющий понятия субъектов малого и среднего предпринимательства, инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, виды и формы такой поддержки» [15].

По словам президента Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» А. Калинина, «люди решаются открыть своё дело, потому что хотят самореализации» [6].

Кроме того, Указом Президента РФ от 05.06.2015 № 287 «О мерах по дальнейшему развитию малого и среднего предпринимательства» была создана Корпорация МСП, осуществляющая свою деятельность в качестве института, развития в сфере малого и среднего предпринимательства в целях координации оказания субъектам МСП поддержки. Все меры по развитию и оказанию поддержки малому бизнесу, имеют большое значение. Только в Приволжском Федеральном округе в 2018 году зарегистрировано 497647 малых организаций, в том числе 450917 микропредприятий.

Развитие малого бизнеса в стране, в том числе и микропредприятий, влияет на экономический рост в целом, ускорение научно-технического прогресса, на насыщение рынка товарами надлежащего качества. Иными

словами, данный вид предпринимательства решает многие актуальные экономические, социальные и другие виды проблем любого государства, а в системе экономических и социальных отношений большинства государств, выполняет важнейшие функции: инновационность, поддержание нормальной конкурентной среды, создание дополнительных рабочих мест для населения, противодействие монополизму, а также расширение потребительского спроса и повышение профессиональной активности [8, 10, 11, 18-20].

Тем не менее, труд работников предприятий малого бизнеса должен быть эффективным, как и в любой другой организации. Но добиться ожидаемых результатов меньшим количеством людей, по сравнению со средним и крупным бизнесом, затруднительно в силу необходимости выполнять множество функций (производственных, организационных, контрольных и т.д.) при минимальной численности персонала. Очевидно, каждый работник должен обладать способностью к многофункциональности, иметь требуемые компетенции, чтобы обеспечить выполнение всех трудовых действий, необходимых для достижения целей. Обеспечение необходимой компетентности у работников требует определенных затрат.

Вопросы предпринимательства и малого бизнеса, в том числе микропредприятий, в рыночной среде рассматривались в трудах Е.А. Девяткина, М.Г. Лапусты, И.К. Ларионова, Н.А. Мамедовой, Н.В. Моргунова, Н.М. Филимоновой и других авторов.

Тенденции и технологии управления персоналом в современных условиях рассматривались авторами Ю.Н. Арсеньевым, Г.Х. Бакировой, Т.Ю. Базаровым и др.

Вопросы эффективности труда персонала рассмотрены в трудах А.С. Головачева, М.В. Мелкумова, Ю.Г. Одегова, Ю.М. Остапенко, А.А. Федченко, Д.Г. Щипанова и др.

Особенностям функционирования микропредприятий посвящены материалы электронных ресурсов: сайтов «ДЕЛАТЬ ДЕЛО», портал TRUDOHHRANA.RU и др.

Однако, несмотря на ряд существующих научных работ, проблема эффективности труда персонала микропредприятий требует дальнейшего исследования. Актуальность темы исследования подтверждается необходимостью обоснования научно-практических рекомендаций по повышению эффективности труда персонала микропредприятия. Все это определило выбор темы бакалаврской работы, обусловило ее цели и задачи.

Целью бакалаврской работы является разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности труда персонала микропредприятия ООО «Вояджер+».

Для достижения поставленной цели бакалаврской работы необходимо решить следующие задачи:

- 1) раскрыть теоретические основы повышения эффективности труда персонала микропредприятия;
- 2) провести оценку эффективности труда персонала ООО «Вояджер+»;
- 3) разработать и экономически обосновать мероприятия по повышению эффективности труда персонала микропредприятия.

Объектом исследования бакалаврской работы является микропредприятие ООО «Вояджер+», основной деятельностью которого является производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств.

Предмет исследования бакалаврской работы – эффективность труда персонала микропредприятия.

Достижение поставленных задач осуществляется с помощью таких методов исследования как: анализ литературных источников, нормативно-правовых актов, локальных документов предприятия; наблюдение; прогнозирование, статистическая обработка результатов, факторный анализ, а также табличный метод представления полученных результатов, метод сравнительного анализа.

Информационной базой бакалаврской работы являются: учебно-методическая литература по управлению персоналом, менеджменту, предпринимательству, нормативно-правовые акты, официальные статистические материалы, бухгалтерская отчетность предприятия, публикации по теме исследования.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные ее положения в виде материала подразделов 2.2, 3.1 и 3.2 могут быть использованы в ООО «Вояджер+» для повышения эффективности труда.

Структура и объем бакалаврской работы: введение, три главы, заключение, список используемой литературы в количестве 26 источников, приложения. Объем работы составляет 55 страниц.

Во введении обоснована актуальность темы бакалаврской работы, сформулирована цель и задачи, определены предмет и объект исследования.

В первой главе рассмотрены теоретические основы повышения эффективности труда персонала микропредприятия.

Во второй главе представлена организационно-экономическая характеристика объекта исследования и оценка эффективности труда его персонала.

В третьей главе разработаны мероприятия, направленные на повышение эффективности труда персонала микропредприятия, и проведен расчет экономической эффективности их внедрения.

В заключении подведены итоги проведенного исследования.

1 Теоретические основы повышения эффективности труда персонала микропредприятия

1.1 Сущность эффективности труда персонала микропредприятия и факторы, оказывающие на нее влияние

В процессе труда, будучи работниками тех или иных организаций, люди получают вознаграждение за него, удовлетворение от полученного результата труда, имеют возможность общения с коллегами и пр. Такого рода взаимообмен между работником и организацией неизменно влечет к стремлению обеих сторон к оптимизации своих усилий и получению в максимальном объеме ожидаемого результата. Работник стремится получить максимальное вознаграждение материальное или нематериальное, а предприятие, в лице работодателя – достижение организационных целей.

Специалисты в области экономики труда считают эффективность трудовой деятельности одним из важных факторов производства.

Анализ учебной литературы по экономике предприятий [7, 11, 16, 24, 25] и экономике труда [13, 26] позволяет определить понятие «эффективность труда».

Эффективность труда как экономическая категория отражает соотношение объема производства материальных и/или нематериальных благ и количества затраченного на это труда. То есть рост эффективности труда означает увеличение объема производственных благ без увеличения затрат труда.

Эффективность труда – социально-экономическая категория, определяющая степень достижения требуемого результата при наименьших трудовых затратах. Эффективность труда отражает как количественные, так и качественные результаты труда [26].

Категория эффективности труда персонала находится в одном ряду с такими понятиями, как результативность и производительность труда.

«Производительность труда – это эффективность, продуктивность труда работников в процессе производства, которая отражает результативность затрат труда» [16, с.144].

Таким образом, говоря об эффективности труда, целесообразнее рассматривать ее с позиции производительности труда.

Очевидно, при исследовании эффективности труда персонала микропредприятия необходимо изучить особенности микропредприятий как хозяйствующих субъектов экономики.

Согласно действующему законодательству, микропредприятие – это юридическое лицо, которое соответствует определенным критериям. Условия определения статуса организации (малое, среднее, крупное предприятие) изложены в статье 4 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 27.12.2018).

Микропредприятиями могут быть: коммерческие фирмы, хозяйственные общества и партнерства, фермерские хозяйства, потребительские кооперативы, индивидуальные предприниматели.

Однако государственным, муниципальным и унитарным организациям статус микропредприятия недоступен.

Если в течение 3-х лет организация соответствует признакам микропредприятия, она автоматически включается в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства (ЕРСМСП). Для отражения в реестре, необходимо соблюдать обязательное условие – регулярно предоставлять отчетность в налоговые органы. На ее основании и выносится решение о соответствии субъекта признакам микропредприятия.

В случае превышения лимитов по выручке и численности сотрудников информация из реестра удаляется не сразу. Статус микропредприятия сохраняется за ним еще в течение 3-х лет.

На государственном уровне для организаций, отвечающих критериям микропредприятия, предусмотрен ряд льгот:

- возможность применения упрощенного бухгалтерского учета;
- «приоритет при участии в госзакупках на долю микропредприятий должно приходиться не менее 15% общего годового объема госзакупок»;
- упрощенный порядок кассовых операций;
- минимум кадровой документации;
- право на субсидии и гранты;
- мягкие санкции (при первом нарушении микропредприятия получают предупреждение, а не штраф, если отсутствует ущерб имуществу, гражданам, окружающей среде);
- применение сниженных налоговых ставок (с 2016 года местным органам власти предоставлено право снижать ставки по разделам для УСН «Доходы без расходов» – 7,5 % (до 2 раз), УСН «Доходы» 1 % (в 6 раз));
- финансовая поддержка со стороны государства в виде безвозмездных субсидий для компенсации части расходов в рамках договора лизинга, на обеспечение кредита и расходов, понесенных в связи с участием в профильных и тематических мероприятиях (конференции, выставки и т.д.)».

Все эти действия призваны сократить временные и материальные затраты бизнеса на его содержание, способствовать развитию, созданию новых рабочих мест.

Еще одна особенность касается кадрового учета (ст.303 Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)) [22]. Для микропредприятий введен упрощенный кадровый учет. Руководители вправе самостоятельно решить, использовать ли в работе следующие документы:

- перечень правил внутреннего распорядка;
- положение, регламентирующее оплату труда;
- указы о премировании;
- посменный график;
- прочие документы.

Основным документом кадрового учета на микропредприятии является трудовой договор с сотрудником. В нем фиксируются условия труда, его оплаты, гарантии, дополнительные выплаты и компенсации. Удобно пользоваться специально разработанным для этих целей типовым договором [23]. С 2018 года при повсеместном отказе от внутренней кадровой документации типовой трудовой договор для микропредприятий обязателен.

Решение об отказе от дополнительных документов оформляется приказом руководителя организации. Если локальные акты по кадровому учету были изданы ранее, то их можно признать недействительными с 01 января 2018 года.

Микропредприятия – это субъекты малого предпринимательства, поэтому ежегодное предоставление статистической отчетности для них не обязательно. Отчитываться необходимо тем, кому направлены письменные требования из органов статистики. Согласно ФЗ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ, малые предприятия в течение 3-х месяцев по окончании отчетного года в органы статистики направляют бухгалтерскую отчетность, а микропредприятия специальную форму.

Самым важным преимуществом микропредприятий является возможность организовать бухгалтерский учет кассовым методом, достоинства которого очевидны:

- максимальная приближенность к налоговому учету;
- отсутствие необходимости фиксировать все операции дважды;
- предельная простота форм;
- скрупулезный учет всех кассовых операций.

В налоговую инспекцию микропредприятие предоставляет отчетность согласно выбранной системе налогообложения. Чаще всего это упрощенная система налогообложения (УСН), предусматривающая один отчет раз в год с ежеквартальной выплатой авансов. Не предоставление декларации приведет к блокировке расчетных счетов организации, а несвоевременное предоставление – к штрафу до 1000 рублей.

Итак, микропредприятия, будучи хозяйствующими субъектами в экономических отношениях, имеют ряд особенностей, часть из которых обеспечивает им преимущества по сравнению с иными организациями. Умело используя особенности, руководство имеет возможность обеспечивать эффективность труда своих подчиненных.

Различные профессии предъявляют требования к уровню развития способностей человека. Для каких-то требуется высокий уровень внимания (авиадиспетчер, водитель), а для других важна эмоциональная устойчивость (врач, учитель) и т.д. Отсутствие нужных способностей приведет к невозможности эффективного выполнения работы. Для микропредприятия это серьезная проблема, поскольку заменить неумелого работника практически нечем. Такие фирмы являются особенными с точки зрения их численности, поэтому от каждого из сотрудников требуется способность к полифункциональности, обладание различными компетенциями.

К деловым качествам специалисты по управлению персоналом относят: уровень образования, квалификацию, опыт работы, производительность труда, быструю обучаемость, готовность к сверхурочной работе, честность, предприимчивость и т.д. Здесь перечислены лишь те, которыми в большей степени должны обладать работники микропредприятий.

Личными качествами, необходимыми работникам микропредприятий, являются: активность, внимательность, дисциплинированность, исполнительность, ответственность, организованность, коммуникабельность, сообразительность, самоконтроль.

Понимание работником своей роли в коллективе микропредприятия более очевидна, чем в крупной компании. Отсутствие конкретного знания своих трудовых функций затрудняет достижение эффективного результата работы.

Если сотрудник микропредприятия не готов к работе с высокой самоотдачей и не заинтересован в конечном результате, то процесс его трудовой деятельности не достигнет необходимого уровня рабочих

показателей. На микропредприятии, где численность персонала менее 15-ти человек, такой недостаток является весьма существенным. В связи с этим мотивация, внутреннее побуждение к продуктивной деятельности очень важное качество для работников исследуемой категории предприятий. На результаты труда большое влияние оказывает заинтересованность работника в сохранении своего места работы, возможность перейти на работу в другую организацию, наличие у него иных источников дохода и т. п. Руководство организаций с небольшой численностью должно стремиться к обеспечению вовлеченности в работу на данном предприятии. Отношения с сотрудниками должны строиться на принципах доверия, взаимопонимания и готовности трудиться с полной самоотдачей для достижения определенных целей.

Совершенствование технологий, развитие цифровизации, потребность в инновациях на производстве предъявляют высокие требования к профессиональным знаниям и навыкам работников, их компетентности. Сегодня возрастает роль оценки квалифицированности персонала. Небольшая численность персонала микропредприятий побуждает иметь в штате сотрудников только высокой квалификации на каждом рабочем месте. Руководителей такие требования касаются в первую очередь.

Немаловажным фактором является здоровье людей, которое напрямую отражается на работоспособности. Невозможность выполнять работу в случае болезни приведет к невыполнению большого объема работы микропредприятия, поскольку почти каждый сотрудник является носителем уникальной функции в совокупном труде коллектива.

Анализ учебной литературы по исследуемой проблеме позволил выявить факторы эффективности труда персонала [2, 3, 4, 13, 21], классификация которых представлена на рисунке 1.1.

Перечисленные на рисунке 1.1 факторы оказывают влияние на эффективность труда персонала в любой организации. В рамках данной работы необходимо рассмотреть особенности их влияния на эффективность труда персонала микропредприятий.

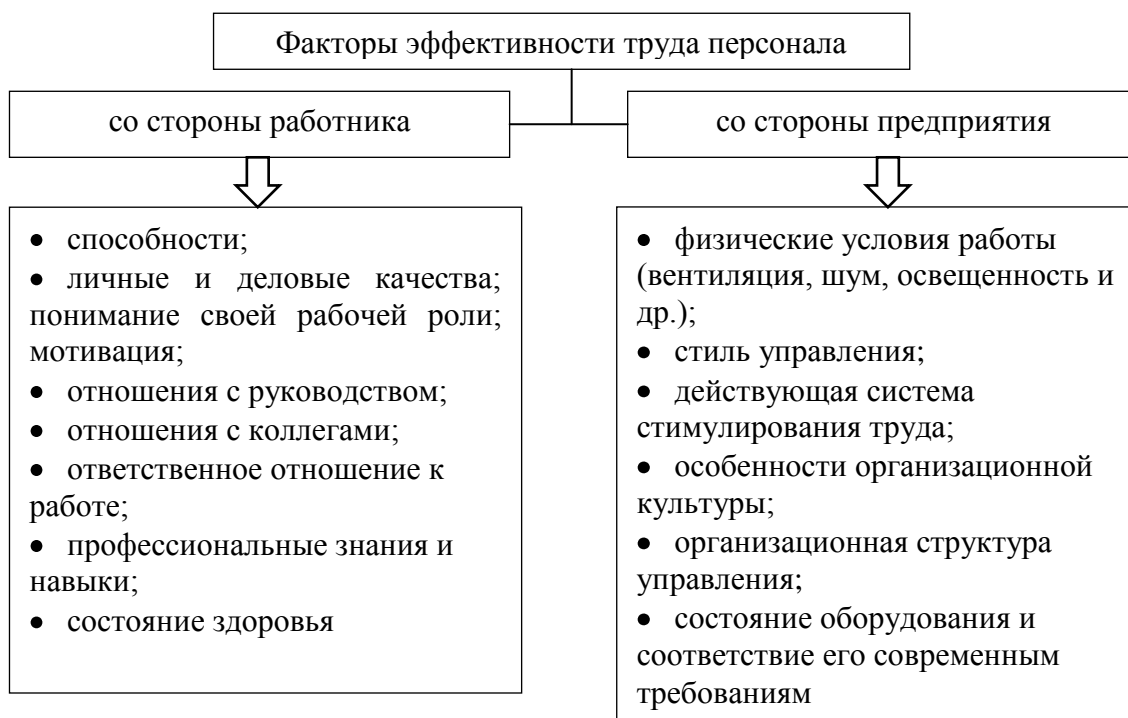


Рисунок 1.1 – Факторы эффективности труда персонала

Каждый из выше изложенных факторов является важной составляющей трудовой деятельности и вносит свой вклад в уровень результатов труда. Недостаточное развитие какого-либо фактора в крупной компании не будет фатальным образом сказываться на эффективности труда ее персонала. Недостаток положительного влияния отдельных факторов может в некоторой степени компенсироваться за счет большего вклада со стороны других. Микропредприятия не имеют возможности такой замены.

Таким образом, факторы, воздействующие на эффективность труда со стороны работника, имеют широкий спектр, они подлежат развитию в процессе работы в микроорганизации. Они имеют больше веса в случае их неудовлетворительного состояния, чем в крупных компаниях.

Далее будут рассмотрены основные факторы эффективности труда персонала, действующие со стороны организации.

Физические условия работы являются одним из ключевых факторов, существенно влияющих на результаты труда, а, следовательно, на его эффективность. Особенность микропредприятия в том, что обеспечение

удовлетворительных условий труда (вентиляции производственных помещений, нормального уровня шума, освещенности, и др. показателей) требуют определенных затрат. В крупных организациях вопросами условий труда занимаются Отделы по охране труда и техники безопасности. В структуре малых фирм такой отдел отсутствует.

Стиль руководства и сложившаяся практика управления, стиль руководства в организации, сложившаяся практика управления, оценки показателей труда и осуществление контроля трудовой деятельности сотрудников – все это непременно оказывает влияние на работу персонала. Например, диктаторский стиль руководства и низкое качество управления напрямую снижают производительность труда, ухудшают отношение персонала к выполняемой работе и ослабляют их трудовую мотивацию. В условиях небольшой численности негативное влияние быстро распространяется на настроение подчиненных.

Действующая в организации система стимулирования труда главным образом влияет на заинтересованность работников в достижении высоких трудовых показателей. Ведь речь идет не только о материальном (зарплата, премии, надбавки), но и о нематериальном стимулировании (похвала, вручение грамот, «доска почета»).

Трудовые нормы, применяемые в организации, - составляющие организационной культуры, которые оказывают самое непосредственное влияние на эффективность работы. Позитивное состояние вышеизложенных составляющих организационной культуры способствует росту показателей труда персонала, а негативное состояние может привести к снижению трудовой мотивации и соответственно к снижению эффективности труда.

Организационная структура микропредприятия, как правило, имеет линейный характер, когда управление всеми процессами осуществляется на принципах единоначалия. Преимуществом линейной структуры является оперативность в принятии решений, непосредственный контакт с исполнителем. К недостаткам линейной структуры управления

микропредприятий можно отнести высокие требования к способностям руководителя организации, наличие навыка управления и опасность принять неверное решение.

Персонал может трудиться с полной самоотдачей, устаревшее оборудование может затруднять достижение высоких результатов.

Итак, эффективность труда персонала – это обобщающий показатель труда, отражающий его результативность и подверженный влиянию множества факторов как внутреннего (со стороны самого работника), так и внешнего характера (со стороны работодателя).

1.2 Методика оценки эффективности труда персонала и направления ее повышения

В настоящее время нет единого подхода к измерению эффективности труда персонала. Она, являясь оценочной категорией, представляет отношение ценности результата к ценности затраченного труда.

Измерение величины исследуемой категории затруднено в силу разнообразия трудовых процессов, экономического состояния организации, социальной составляющей и др. Однако исходя из экономического содержания рассматриваемой дефиниции можно предложить следующий алгоритм анализа эффективности труда персонала предприятия.

1. Показатели производительности труда: выработка и трудоемкость [7, 21, 25].

Выработка показывает, какой объем продукции изготовлен одним работником за определенный период времени (час, день, неделя). Трудоемкость, являясь обратной величиной производительности труда, показывает, какое количество времени (или затрат труда) потратил работник на производство одной единицы продукта.

При расчете выработки (B) необходимо знать среднесписочное число работников и затраченное время на производство продукции (формулы 1 и 2):

$$B = \frac{V}{T}, \quad (1) \quad \text{или} \quad B = \frac{V}{\bar{ч}}, \quad (2)$$

где V – количество изготовленного продукта (шт. или руб.);

T – время, затраченное на его изготовление товара или услуги, ч;

$\bar{ч}$ – среднесписочная численность работников, чел.

Трудоемкость рассчитывается по формуле 3:

$$T = \frac{\Phi}{V}, \quad (3)$$

где V – количество изготовленного продукта;

Φ – время, затраченное на изготовление данного количества товара.

Специалисты в области управления персоналом, экономики труда сходятся во мнении о том, что рост производительности труда позволяет [2, 17, 21, 24, 25]:

- в случае опережения роста средней заработной платы снижать затраты труда на производство и реализацию продукции;
- повысить финансовую устойчивость и, как следствие, конкурентоспособность предприятия;
- увеличить объемы производства, реализации и прибыли предприятия;
- вести политику увеличения оплаты труда сотрудникам;
- получить возможности технологического перевооружения предприятия.

Поэтому важно для организации не только повышать производительность труда, но и своевременно выявлять источники ее увеличения.

С целью выявления проблем, связанных с низкой эффективностью труда используют формулу (4), которая отражает влияние различных факторов на среднегодовую выработку одного работника ($ГВ_{ппп}$), а именно: удельного веса рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (ППП); количества отработанных ими дней, продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки рабочего:

$$ГВ_{ппп} = У_{д} \times Д \times П \times ЧВ, \quad (4)$$

где $У_{д}$ – удельный вес рабочих в общей численности ППП, %;

$Д$ – количество отработанных дней одним рабочим за год, дн.;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня, ч;

$ЧВ$ – среднечасовая выработка продукции, тыс. руб.

Изменение выработки 1 работающего вследствие основных факторов можно определить при помощи метода цепных подстановок (Таблица 1.1).

2. Удельный вес фонда оплаты труда (ФОТ) в общем объеме выручки организации (зарплатоемкость, формула 5) и обратный ему показатель зарплатоотдачи (формула 6) характеризуют уровень интенсивности труда персонала: соответственно сколько рублей затрат на оплату труда приходится на каждый заработанный организацией рубль:

$$З_e = \frac{ФОТ}{В} \times 100, \quad (5) \qquad З_o = \frac{В}{ФОТ} \times 100, \quad (6)$$

где $В$ – выручка, тыс. руб.

Следует отметить, что для крупных промышленных предприятий величина показателя зарплатоемкости соответствует диапазону 0,15 – 0,25.

Для строительных и транспортных предприятий – находится в диапазоне 0,20 – 0,35. Для коммерческих небольших организаций, образовательных учреждений величина показателя находится в интервале от 0,35 до 0,5.

Таблица 1.1 – Расчет влияния факторов использования рабочего времени на изменение выработки методом цепных подстановок

№	Удельный вес рабочих, %	Число рабочих дней на одного рабочего в год, чел./дней	Продолжительность рабочего дня, час	Среднечасовая выработка 1 рабочего, тыс. руб.	Среднегодовая выработка на 1 работника, тыс. руб.	Изменение выработки 1 работника, тыс. руб. (+,-)
1	Базисный год	Базисный год	Базисный год	Базисный год	Базисный год	-
2	Отчетный год	Базисный год	Базисный год	Базисный год		Стр. 2 – стр. 1
3	Отчетный год	Отчетный год	Базисный год	Базисный год		Стр. 3 – стр. 2
4	Отчетный год	Отчетный год	Отчетный год	Базисный год		Стр. 4 – стр. 3
5	Отчетный год	Отчетный год	Отчетный год	Отчетный год	Отчетный год	Стр. 5 – стр. 4
Результат действия всех исследуемых факторов						Сумма всех отклонений

3. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы отражает уровень эффективности труда персонала (формула 7):

$$K_{оп} = \frac{K_{пт}}{K_{зп}}, \quad (7)$$

где $K_{пт}$ – коэффициент роста производительности труда, представляющий собой соотношение величин выработки 1 работника в отчетном и предыдущем году;

$K_{зп}$ – коэффициент роста заработной платы, характеризующий соотношение величин средней заработной платы 1 работника в отчетном и предыдущем году.

Если темпы роста производительности труда выше темпов роста заработной платы, то обеспечивается экономия предприятия на расходах по оплате труда персонала и соответственно оно работает эффективно. Если же темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда, то происходит перерасход фонда оплаты труда, а следовательно, предприятие работает неэффективно.

4. Доля фонда оплаты труда в себестоимости продукции показывает значимость расходов на оплату труда персонала в общих расходах предприятия ($C_{\text{полн}}$):

$$D_{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ФОТ}}{C_{\text{полн}}} \cdot 100 \quad (8)$$

5. Текучесть персонала ($K_{\text{тек}}$) характеризует долю числа уволенных по разным причинам работников в общей численности персонала организации в конкретном периоде, чаще за один календарный год (формула 9).

$$K_{\text{тек}} = \frac{Ч_{\text{у}}}{Ч_{\text{ссп}}}, \quad (9)$$

где $Ч_{\text{у}}$ и $Ч_{\text{ссп}}$ – численность уволенных и среднесписочная численность персонала в отчетном периоде соответственно, чел.

Оценку текучести кадров следует проводить в разрезе анализа недополученного объема реализации по причине неполной производительности труда увольняющихся работников (формула 10):

$$\Delta O_{\text{тек}} = (Ч_{\text{пр}} + Ч_{\text{ув}}) \cdot 10 \cdot П_{\text{тд}} \cdot \frac{1}{2}, \quad (10)$$

где $Ч_{\text{пр}}$ и $Ч_{\text{ув}}$ – число рабочих, принятых и уволенных по причине текучести кадров за год, чел.;

10 – число дней работы перед увольнением и поиск приема с неполной производительностью труда, дн.;

$P_{\text{тд}}$ – средневзвешенная производительность труда 1 рабочего в отчетном периоде, руб.

Таким образом, определение величин вышеперечисленных показателей важно для предприятия. Анализ их динамики в исследуемом периоде позволяет принимать верные решения для повышения эффективности труда персонала.

На рисунке 1.2 показаны основные направления повышения эффективности труда персонала, сформированные в результате изучения факторов, влияющих на эффективность труда (Рисунок 1.2).

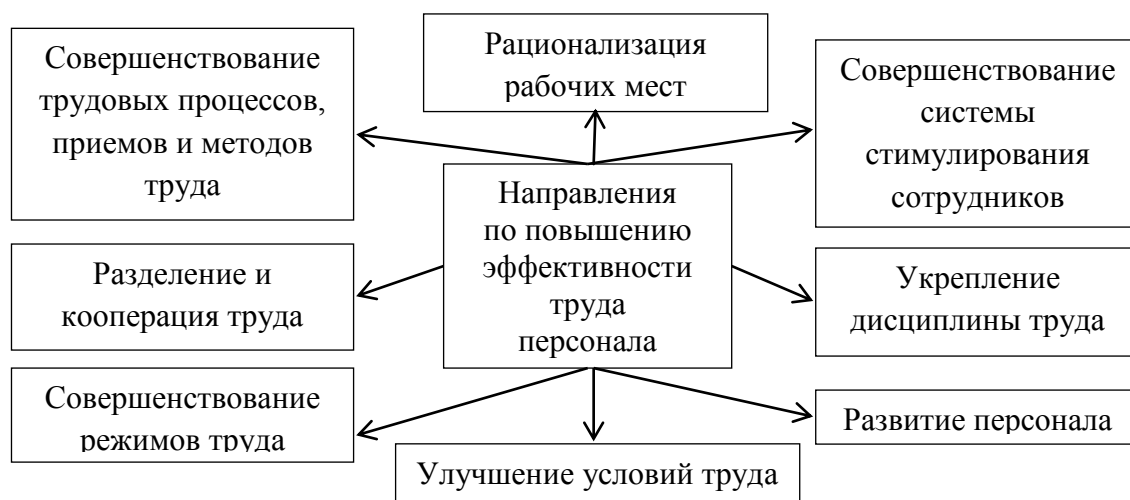


Рисунок 1.2 – Основные направления повышения эффективности труда персонала

Эффективность труда персонала может быть повышена при работе на более производительном оборудовании, с внедрением новой технологии, применении приемов или методов труда. Если предприятие использует современные технологии, заменять их нет смысла: это затратно по времени и в финансовом отношении. Необходимость переобучения сотрудников также требует затрат.

Используемые технологии оказывают непосредственное влияние на условия, режим труда и отдыха работников. Дисциплину труда в небольшом

коллективе наладить не сложно, здесь большое значение играет непосредственная близость между работниками в рабочее время. На предприятиях с малой численностью как нигде больше могут использовать кооперацию труда с точки зрения совмещения видов деятельности в одном лице, достигая при этом, полифункциональности каждого работника

Развитие персонала осуществляется при помощи обучения разного вида: повышения квалификации, профессиональной подготовки и пр. Использование электронных образовательных ресурсов при обучении и развитии компетенций сотрудников делает обучение бюджетным, а это привлекательно для микропредприятий.

Таким образом, в материалах первой главы была раскрыта сущность эффективности труда персонала и выявлена ее тесная взаимосвязь с экономическими показателями работы предприятия.

Изучение нормативно-правовых актов и учебной литературы по теме исследования позволило рассмотреть особенности микропредприятия как хозяйствующего субъекта, раскрыть факторы, оказывающие влияние на эффективность труда его сотрудников.

Обобщены типовые проблемы работы с персоналом в организациях малого бизнеса, сформулированы вероятные причины и способы их устранения. Сформирована методика оценки эффективности труда персонала микропредприятий.

2. Оценка эффективности труда персонала ООО «Вояджер+»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Вояджер+» начало свою деятельность в июне 2011 года. Общество расположено по адресу: 445131, Самарская область, Ставропольский район, село Узюково, Школьная улица, дом 1.

По данным портала «Каталог организаций» [19], объект исследования зарегистрировал право на ведение нескольких видов деятельности (Таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Виды деятельности ООО «Вояджер+»

Основной вид деятельности	
29.31	Производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств
Дополнительные виды деятельности	
29.32	Производство прочих комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств
49.4	Деятельность автомобильного грузового транспорта и услуги по перевозкам
49.41.3	Аренда грузового автомобильного транспорта с водителем
52.29	Деятельность вспомогательная прочая, связанная с перевозками

Размер уставного капитала общества должен быть не менее, чем десять тысяч рублей (ст.14 ФЗ об «Обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018)). Уставный капитал объекта исследования составляет 10000 рублей [12].

Возглавляет работу «Вояджера+» директор – В.В. Мартынов, не являющийся учредителем.

Среднесписочная численность сотрудников ООО «Вояджер+» на конец 2017 года составляет 11 человек, что позволяет отнести данное общество к микропредприятиям в соответствии с Федеральным законом «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от

24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [15]. Все работники в организации работают по найму.

Структура управления объекта исследования представлена на рисунке 2.1.

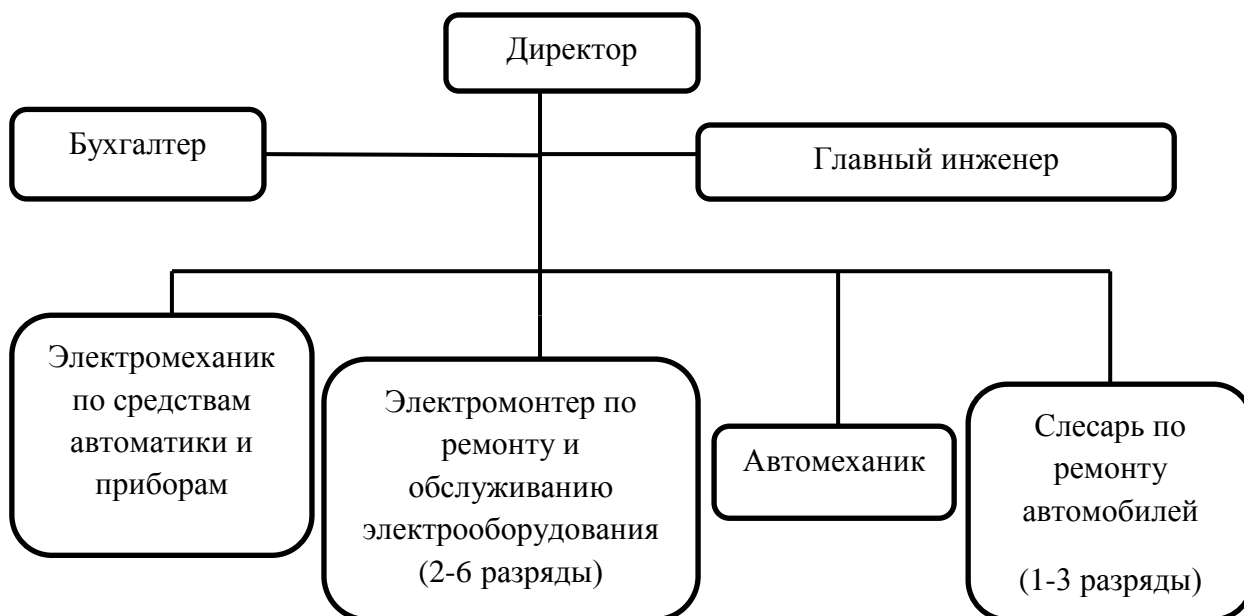


Рисунок 2.1 – Организационная структура управления ООО «Вояджер+»

Организационная структура управления микропредприятия имеет линейный характер. Как видно из рисунка 2.1, в предлагаемой схеме две должности относятся к руководящим (директор и главный инженер), один специалист (бухгалтер), остальные – рабочие (автомеханик, слесарь по ремонту автомобилей, электромеханик по средствам автоматике и приборам (3 чел.), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (3 чел.)).

Линейный характер структуры управления имеет свои особенности по сравнению с другими типами структур: она проста в понимании, разделение обязанностей в ней осуществлено по производственному признаку, соблюдается принцип единоначалия. Такого типа структуры используются микропредприятиями, где несложный процесс функционирования и, и связи между исполнителями осуществляются напрямую.

При линейном управлении наблюдается четкость распорядительства, согласованность действий исполнителей и быстрая реакция на поступившие указания от руководства. Руководитель самостоятельно несет ответственность за результаты деятельности предприятия. Все перечисленное относится к преимуществам линейной структуры управления.

К недостаткам такого типа структуры относят: большую нагрузку на каждого работника организации, высокие требования к компетенциям руководящего состава (директору, главному инженеру), а также потребность в руководителе, обладающем широким спектром качеств, необходимых для управления сотрудниками [3, 5].

Структура персонала ООО «Вояджер+» по категориям представлена на рисунке 2.2.

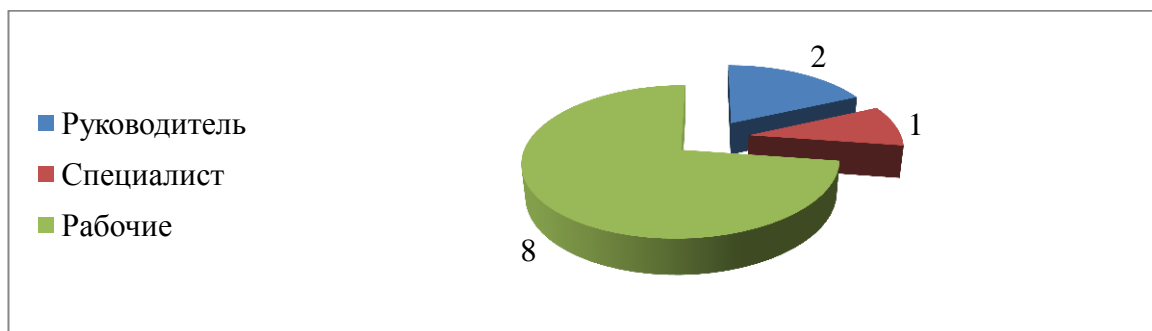


Рисунок 2.2 – Структура персонала ООО «Вояджер+» по категориям в 2017 г., чел.

Как видно из рисунка 2.2, больше половины сотрудников – рабочие (8 чел.), руководителей – 2 чел., 1 специалист (бухгалтер).

Основные организационно-экономические показатели деятельности предприятия за 2015-2017 гг. представлены в таблице 2.2.

В бакалаврской работе использованы данные, предоставленные Федеральной службой государственной статистики за 2015-2017 гг., поскольку отчет за 2018 год обычно становится доступен в сентябре-октябре 2019 года [9].

Таблица 2.2 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «Вояджер+»

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Изменение			
				2016 - 2015 гг.		2017 - 2016 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1. Выручка, тыс. руб.	11875,00	12043,00	10891,00	168,00	1,41	-1152,00	-9,56
2. Себестоимость продаж, тыс. руб.	11502,00	11213,00	10248,00	-289,00	-2,51	-965,00	-8,61
3. Валовая прибыль, тыс. руб.	373,00	830,00	643,00	457,00	122,52	-187,00	-22,53
4. Прибыль от продаж, тыс. руб.	373,00	830,00	643,00	457,00	122,52	-187,00	-22,53
5. Чистая прибыль, тыс. руб.	119,00	639,00	12,00	520,00	436,97	-627,00	-98,12
6. Оборотные активы, тыс. руб.	3203,00	5648,00	4589,00	2445,00	76,33	-1050,00	-18,75
7. Численность ППП, чел.	10	11	11	1	10	-	-
8. Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	2760,00	3300,00	3300,00	540,00	19,57	-	-
9. Производительность труда работающего, тыс. руб.	1187,50	1094,82	990,09	-92,68	-7,80	-104,73	-9,57
10. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	276,00	300,00	300,00	26,00	8,69	-	-
11. Оборачиваемость активов, раз	3,71	2,13	2,37	-1,58		0,07	
12. Рентабельность продаж, %	3,14	6,89	5,90	3,75		-0,99	
13. Рентабельность производства, %	3,24	7,40	6,27	4,16		-1,13	
14. Затраты на рубль выручки, коп.	97	93	94	-4	-4,12	1	1,07

Как видно из таблицы 2.2, выручка в течение исследуемого периода с 2015 по 2017 гг. в целом снизилась. В 2016 г. по сравнению с 2015 г. она увеличилась на 168 тыс. руб., но в 2017 г. резко снизилась на 1152 тыс. руб., темп прироста ее в 2016 г. по сравнению с 2015 г. составил 1,41%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. показал снижение 9,56%.

Прирост выручки - важный показатель, характеризующий эффективность деятельности предприятия. Если он возрастает, можно

говорить о разумной ценовой политике или правильно налаженных каналов сбыта. В ситуации снижения – руководству необходимо предпринять меры по обеспечению ее роста [1, 2, 5, 17].

Себестоимость продаж изменялась нелинейно в исследуемом периоде. Так, в 2016 году величина себестоимости снизилась на 289 тыс. руб. по сравнению с 2015 г., а в 2017 году уменьшилась на 965 тыс. руб. Темп прироста себестоимости продаж уменьшился на 2,51% в 2016 году, и снизился на 8,61% в 2017 году. Основной причиной снижения себестоимости продаж в 2017 г. является снижение объемов выручки.

В 2016 г. прибыль от продаж увеличилась на 457 тыс. руб., темп прироста составил 122,52%. В 2017 году по сравнению с 2016 фирма понесла потери прибыли в сумме 187 тыс. руб. Это вызвано опережающим ростом выручки (1,41%) по сравнению со снижением себестоимости (-2,51%). В 2017 году произошло уменьшение прибыли от продаж на 187 тыс. руб., что составило 22,53%.

Производительность труда работника в 2016 году снизилась по сравнению с 2015 годом на 92,68 тыс. руб., что составило 7,8%, а в 2017 г. снизилась еще на 104,73 тыс. руб., что составило 9,57%. Устойчивое сокращение производительности труда за весь период исследования вызвано отсутствием профессиональных компетенций у работников, необходимых при производстве автокомпонентов и электрооборудования.

Оценивая производительность труда, можно утверждать, что она снижается на протяжении всего периода исследования: темп ее снижения в 2016 году составил 7,8%, а в 2017 – 9,57% (Рисунок 2.3).

Такая тенденция, наблюдается благодаря отсутствию четкого понимания работниками своих обязанностей и недостаточно сформированными компетенциями, необходимыми при производстве автокомпонентов и электрооборудования.

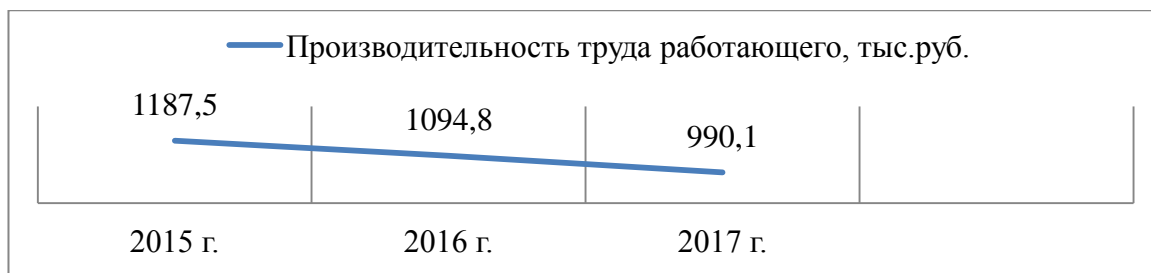


Рисунок 2.3 – Динамика производительности труда 1 работающего предприятия за 2015-2017 гг., тыс. руб.

Зарботная плата в организации не изменялась в исследуемом периоде, но фонд оплаты труда вырос в 2016 году по сравнению с 2015 г. на 540 тыс. руб., что составило 19,57%. Это вызвано принятием на работу одного сотрудника и индексированием заработной платы персонала. В 2017 году величина фонда оплаты труда оставалась неизменной. Среднемесячная заработная плата сотрудников была поднята с 23000 руб. до 25000 руб. в 2016 году и не изменилась в 2017 г.

За анализируемый период с 2015 по 2017 гг. чистая прибыль в целом снизилась на 107 тыс. руб. со 119 тыс. руб. в 2015 г. до 12 тыс. руб. в 2017 году, несмотря на то, что затраты на руб. выручки снизились на 3 коп.

Рентабельность продаж в 2016 г. выросла на 3,75%, а в 2017 г. снизилась до 0,99%. Это говорит о том, что снижается конкурентоспособность предприятия.

На рисунке 2.4 показана динамика выручки и себестоимости продаж предприятия в исследуемом периоде.

Как показано на рисунке 2.4, 2016 год является благоприятным в деятельности предприятия, о чем свидетельствует рост выручки на 168 тыс. руб.. Но в 2017 году темп прироста ее снижается на 9,56%, а себестоимости продаж снизилась на 8,61%.

Такая ситуация привела к росту валовой прибыли в 2016 году на 122,52 тыс. руб. и к ее снижению в 2017 году на 22,53%.

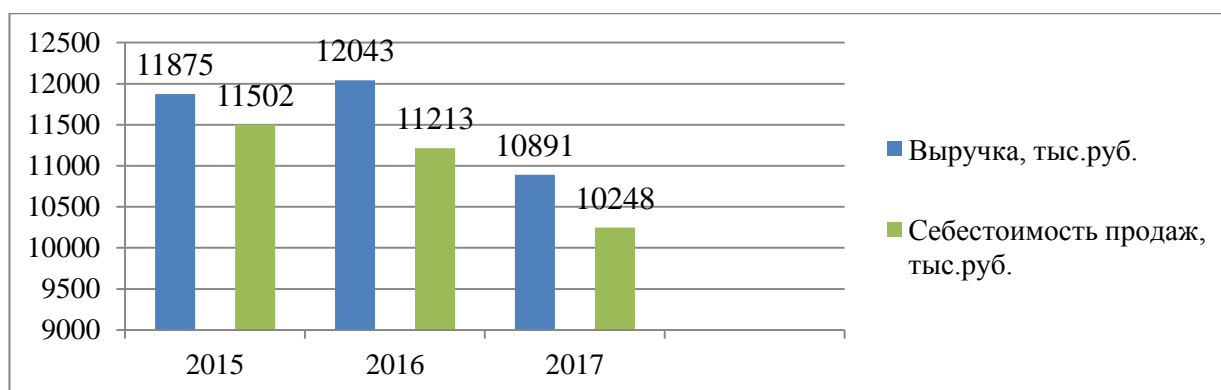


Рисунок 2.4 – Динамика выручки и себестоимости продаж предприятия за 2015-2017 гг.

Итак, организационно-экономическая характеристика исследуемого микропредприятия позволяет сделать выводы:

1) Структура управления объекта исследования имеет линейный характер, преимуществом которой является скорость принятия решений и личная ответственность руководителя за результаты деятельности организации. Недостатком линейного типа организационной структуры является вероятность неверного решения, принимаемого руководителем единолично.

2) За 2015 – 2017 гг. прибыль предприятия от продаж в целом увеличилась на 270 тыс. руб., но чистая прибыль за этот период снизилась на 107 тыс. руб.

3) Рентабельность продаж, характеризующая способность предприятия приносить прибыль, увеличилась с 2015 по 2017 гг. на 2,76%. Повышению рентабельности способствовало увеличение прибыли за счет роста объемов производства и реализации продукции, снижения ее себестоимости. Однако руководству объекта исследования, стоит обратить внимание на повышение производительности труда персонала, величина которой снизилась в 2017 г. по сравнению с 2015 г. на 197,4 тыс. руб.

2.2 Анализ эффективности труда персонала микропредприятия

Одним из важнейших факторов роста производительности труда является рациональное использование фонда рабочего времени. Используя документную информацию ООО «Вояджер+», был определен полезный фонд рабочего времени одного работника микропредприятия.

Для проведения факторного анализа выработки 1 работника предприятия с целью выявления проблем и разработки соответствующих мероприятий, использована методика Г.В. Савицкой [21], а также методика оценки эффективности труда, представленная в п. 1.2 бакалаврской работы.

Баланс использования фонда рабочего времени микропредприятия за 2015 - 2017 гг. представлен в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Баланс использования фонда рабочего времени ООО «Вояджер+»

№ п/п	Показатели	Одного рабочего за год			Абсолютное отклонение (+,-)	
		2015 г.	2016 г.	2017 г.	2016 г./ 2015 г.	2017 г. / 2016 г.
1	2	3	4	5	6	7
1	Календарный фонд времени, дни	365	366	365	1	-1
2	В том числе праздничные, выходные	118	119	118	1	-1
3	Номинальный фонд рабочего времени, дни	247	247	247	0	0
4	Неявки на работу, дни в том числе:	29,21	29,43	29,71	0,45	1,05
5	Ежегодные отпуска, дни	28,00	28,00	28,00	-	-
6	Отпуска по учебе, дни	0	0	0	0	0
7	Отпуска по беременности и родам, дни	0	0	0	0	0
8	Дополнительные отпуска с разрешения администрации, дни	0,63	0,77	0,82	0,14	0,05
9	Неявки по болезни, дни	0,58	0,66	0,89	0,08	0,23
10	Прогулы, дни	-	-	-	-	-

Продолжение таблицы 2.3

1	2	3	4	5	6	7
11	Явочный фонд рабочего времени, дни	217,79	217,57	217,29	-2,22	-0,28
12	Продолжительность рабочей смены, час.	7,81	7,72	7,90	-0,09	0,18
13	Бюджет рабочего времени, час.	1971,00	1974,00	1973,00	3,00	-1,00
14	Предпраздничные сокращенные дни, час	5	2	3	-3	1
15	Внутрисменные простои, час	25,0	38,0	42,0	13,0	4,0
16	Полезный фонд рабочего времени одного работающего, час	1941,00	1934,00	1928,00	-7,0	-6,0
17	Сверхурочно отработанное время, час	16,10	21,20	25,06	5,10	3,86
18	Непроизводительные затраты рабочего времени, час	34,18	46,21	54,44	12,03	8,23

По данным таблицы 2.3 неявки на работу в ООО «Вояджер+» в 2016 году увеличились по сравнению с 2015 годом на 0,45 дня, а в 2017 году на 1,05. Это обусловлено увеличением дополнительных отпусков с разрешения руководства (с 0,63 дня в 2015 г. до 0,82 дня в 2017 г.) и заболеванием сотрудников (с 0,58 до 0,89 дня в 2015 и 2017 гг. соответственно). Административные отпуска вынуждают работников трудиться сверхурочно. Этот показатель также вырос на 8,96 час. с 2015 по 2017 гг.

При 40-часовой рабочей неделе полезный фонд рабочего времени одного работающего снизился на 13 часов за исследуемый период.

Непроизводительные затраты рабочего времени увеличились в 2016 г. по сравнению с 2015 г. на 12,03 час. Этот показатель снизился в 2017 году и составил 8,23 часа.

Производительность труда, уровень которой оценивается выработкой, характеризует результативность и отдачу каждого работника. Различают выработку среднегодовую, среднедневную, среднечасовую. Используя

данные предприятия, проведен анализ показателей производительности труда рабочих в ООО «Вояджер+» за 2015 - 2017 гг. (Таблица 2.4).

Таблица 2.4 - Анализ использования рабочего времени и выработки одного рабочего в ООО «Вояджер+» за 2015 – 2017 гг.

№ п/п	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение (+, -)	
					2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.
1	Выручка, тыс. руб.	11875,0	12043,0	10891,0	168	-1152
2	Среднесписочная численность рабочих, чел.	7	8	8	1	0
3	Отработано одним рабочим за год, чел./дней	217,79	217,57	217,29	-2,22	-0,28
4	Общее число дней отработанных всеми рабочими дней, чел./дней	1524,53	1740,56	1738,32	216,03	-2,24
5	Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,81	7,72	7,90	-0,09	0,18
6	Общее число отработанных всеми рабочими часов, чел./час.	11906,58	13437,12	13732,73	1440,54	295,61
7	Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. руб.	1696,43	1505,38	1362,13	-191,05	-143,25
8	Среднедневная выработка одного рабочего, тыс. руб.	7,79	6,92	6,27	-0,87	-0,65
9	Среднечасовая выработка одного рабочего, тыс. руб.	0,99	0,90	0,79	-0,09	-0,11

Из данных таблицы 2.4 видно, что количество отработанных дней всеми рабочими в исследуемом периоде в целом увеличилось на 213,79 чел./дн. Так, в 2016 году оно возросло на 216,03 чел./дн., а в 2017 году снизилось на 2,24 чел./дн. Основной причиной является предоставление дополнительных отпусков с разрешения директора и неявок по болезни.

Численность рабочих микропредприятия возросла в исследуемом

периоде на 1 чел. в 2016 году и в 2017 г. не изменилась, оставаясь равной 8 чел. Это повлияло на рост общего числа часов, отработанных рабочими предприятия, на 1440,54 ч в 2016 году и на 295,61 ч - в 2017 году.

Среднегодовая выработка одного рабочего в 2016 году уменьшилась, по сравнению с 2015 годом, на 191,05 тыс. руб. В 2017 году по сравнению с 2016 годом она снизилась на 143,26 тыс. руб.

Среднедневная выработка рабочего изменялась следующим образом: в 2016 г. снизилась на 0,87 тыс. руб., а в 2017 году по сравнению с 2016 г. уменьшилась на 0,65 тыс. руб.

Среднечасовая выработка одного рабочего в течение всего периода снижается с 997,44 руб. в 2015 году до 793,67 руб. в 2017 году.

Изменение показателя производительности труда происходит на микропредприятии под влиянием различных факторов: численность персонала, количество отработанных одним работников часов, продолжительности рабочего времени, среднечасовой выработки одного работающего и пр.

В данном случае исходными данными для факторного анализа производительности труда будут данные, представленные в таблице 2.5.

Таблица 2.5 –Изменение среднегодовой выработки одного работающего ООО «Вояджер+» под влиянием основных факторов

№ п/п	Удельный вес рабочих, %	Число рабочих дней на 1 рабочего в год, чел. дн.	Продолжительность рабочего дня, час	Среднечасовая выработка 1 рабочего, руб.	Среднегодовая выработка на 1-го работающего тыс. руб.	Изменение выработки «±» тыс. руб.
1	2016 – 72,73	2016 – 217,57	2016 – 7,72	2016 – 896,37	1095,01	-
2	2017 – 72,73	2016 – 217,57	2016 – 7,72	2016 – 896,37	1095,01	-
3	2017 – 72,73	2017 – 217,29	2016 – 7,72	2016 – 896,37	1093,6	-1,41
4	2017 – 72,73	2017 – 217,29	2017 – 7,90	2016 – 896,37	1119,10	25,5
5	2017 – 72,73	2017 – 217,29	2017 – 7,90	2017 – 793,67	990,88	-128,22
6	Результат действия всех факторов (-1,41 + 25,5 -128,22)					-104,13

По данным таблицы 2.5 в 2017 году по сравнению с 2016 годом произошли изменения в ООО «Вояджер+» по следующим показателям:

- удельный вес рабочих не менялся и составлял 72,73% в 2016-2017 гг.;
- уменьшилось количество рабочих дней, отработанных одним рабочим за год, с 217,79 дней до 217,57 дней, поэтому среднегодовая выработка на 1 работающего снизилась на 1,41 тыс. руб.;

- увеличилась средняя продолжительность рабочего дня с 7,72 часов в 2016 году до 7,90 часов в 2017 году. Среднегодовая выработка 1 работающего при этом увеличилась на 25,5 тыс. руб.;

- уменьшилась среднечасовая выработка 1 рабочего с 896,37 руб. в 2016 году до 793,67 руб. в 2017 году. За счет этого фактора среднегодовая выработка 1 работающего уменьшилась на 128,22 тыс. руб.

Результатом действия всех основных факторов стало уменьшение среднегодовой выработки одного работающего на 104,13 тыс. рублей.

Таким образом, в результате проведенного факторного анализа установлено, что на уменьшение среднегодовой выработки одного работающего ООО «Вояджер+» влияет экстенсивный фактор - увеличение средней продолжительности рабочего дня. Интенсивным фактором влияния оказалось снижение среднечасовой выработки одного рабочего с 896,37 руб. до 793,67 руб. Это негативный аспект в деятельности исследуемого объекта за анализируемый период.

Дальнейший анализ эффективности труда персонала микропредприятия будет проведен посредством оценки уровня оплаты труда работников. Для этого следует рассчитать среднегодовую, среднемесячную заработную плату одного работника и рабочего, а также определить долю заработной платы в себестоимости выпускаемой продукции. Кроме того, требуется понять, каково соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платой работников ООО «Вояджер+».

Данные для анализа уровня оплаты труда сотрудников микропредприятия представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Анализ заработной платы в ООО «Вояджер+» за 2015 - 2017 гг.

№ п/п	Показатели	Значения показателей			Отклонения (+, -)	
		2015 г.	2016 г.	2017 г.	2016 г./2015 г.	2017 г./2016 г.
1	Выручка, тыс. руб.	11875,00	12043,00	10891,00	168	-1152
2	Численность, чел.:					
	- работающих	10	11	11	1	-
	- рабочих	7	8	8	1	-
3	Среднегодовая выработка, тыс. руб.:					
	- 1 работающего	1187,5	1094,82	990,09	-92,68	-104,73
	- 1 рабочего	1696,43	1505,38	1362,13	-191,05	-137,25
4	Фонд оплаты труда, тыс. руб.:					
	- работающих	2760,00	3300,00	3300,00	540	-
	- рабочих	1932,00	2400,00	2400,00	468	-
5	Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.:					
	- 1 работающего	276,00	300,00	300,00	24	-
	- 1 рабочего	276,00	300,00	300,00	24	-
6	Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы	-	0,84	0,91	-	0,07
7	Полная себестоимость продаж, тыс. руб.	11502,00	11213,00	10248,00	-289	-965
8	Зарплатоемкость, руб.					
	- по работающим	0,23	0,27	0,30	0,04	0,03
	- по рабочим	0,16	0,20	0,22	0,04	0,02
9	Зарплатоотдача, руб.					
	- по работающим	4,30	3,65	3,30	0,65	-0,35
	- по рабочим	6,15	5,02	4,54	-1,13	-0,48
10	Доля заработной платы в себестоимости продукции, %:					
	- работающих	24,00	29,43	32,20	5,43	2,77
	- рабочих	16,80	21,40	23,42	4,6	2,02

По данным таблицы 2.6 фонд оплаты труда как работающих, так и рабочих ООО «Вояджер+» увеличился в 2016 году и больше не изменялся. Причинами роста фонда заработной платы является индексирование

заработной платы работников предприятия, а также увеличение численности персонала микропредприятия (принят в штат 1 электромеханик).

Уровень среднемесячной заработной платы работников ООО «Вояджер+» ниже по сравнению со среднемесячной оплатой труда по Самарской области. Заработная плата на предприятии выплачивалась ежемесячно, без нарушения требований законодательства.

Зарплатоемкость имеет тенденцию к росту (от 0,23 руб. в 2015 году до 0,30 руб. в 2017 году) при одновременном снижении производительности труда и неизменном за последние два года исследования размере фонда оплаты труда персонала. Данный коэффициент показывает норму затрат, необходимую для эффективной работы предприятия в расчете на единицу стоимости выпущенного продукта. Темпы роста производительности должны опережать увеличение средней зарплаты. Это одно из главных предпосылок для долгосрочной и эффективной работы организации. Нормативная зарплатоемкость позволяет достигнуть нужной степени мотивации, производительности труда и социальной защищенности сотрудников организации.

Изменение производительности труда и фонда оплаты труда за исследуемый период представлено на рисунке 2.5.

Как видно из рисунка 2.5, производительность труда персонала имеет тенденцию к снижению, а тренд оплаты труда остается на одном уровне. Такое соотношение является отклонением от научно-обоснованного и может свидетельствовать о том, что на предприятии установлена нерациональная система оплаты труда, которая не обеспечивает заинтересованности персонала в росте эффективности труда.

Важнейшим условием повышения эффективности труда является более быстрый рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Такое соотношение в темпах обеспечивает экономию себестоимости продукции по элементу заработной платы. На данном предприятии ситуация обратная – снижение производительности труда при

сохранении среднегодовой заработной платы.

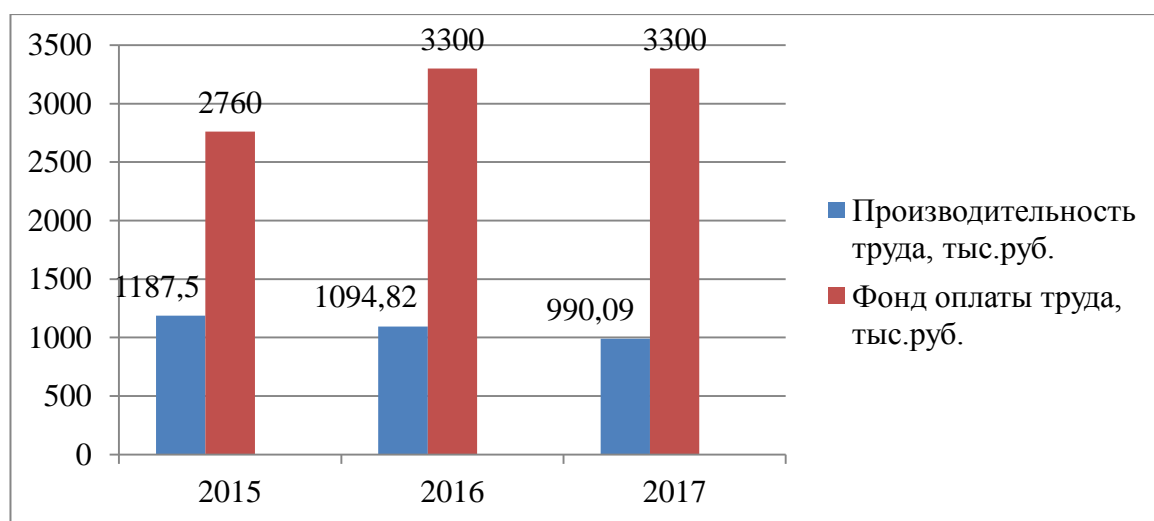


Рисунок 2.5 – Изменение производительности труда и фонда оплаты труда за 2015 – 2017 гг., тыс. руб.

С целью выявления причин низкой производительности труда приведена оценка качественного состава персонала [21, 23]. Анализ уровня образования, возраста и стажа работы сотрудников позволяет сделать вывод о потребности в повышении квалификации персонала предприятия (Таблица 2.7).

Таблица 2.7 – Качественный состав трудовых ресурсов микропредприятия

Показатель	Численность рабочих на конец года, чел.		Удельный вес, %	
	2016 г.	2017 г.	2016 г.	2017 г.
1	2	3	4	5
Возраст, лет				
от 20 до 30	1	1	12,5	12,5
от 30 до 40	3	2	37,5	25,0
от 40 до 60	4	5	50,0	62,5
Итого	8	8	100	100
По образованию, уровень				
Начальное профессиональное	1	-	12,5	-
Среднее профессиональное	7	7	87,5	87,5
Высшее профессиональное	-	1	-	12,5

Продолжение таблицы 2.7

1	2	3	4	5
Итого	8	8	100	100
По трудовому стажу, лет				
от 5 до 10	1	1	12,5	12,5
от 10 до 20	4	3	50,0	37,5
от 20 до 40	3	4	37,5	50,0
Итого	8	8	100	100

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам.

Анализ качественного состава трудовых ресурсов микропредприятия по данным таблицы 2.7 позволяет сделать следующие выводы:

1) Основная численность рабочих находится в возрасте старше 40 лет (5 чел.), четверть состава рабочих – в возрасте до 40 лет (2 чел.). Это говорит о том, что они имеют достаточный опыт работы, с одной стороны, и способны развиваться, повышать трудовой потенциал, с другой.

2) Рабочие микропредприятия имеют среднее профессиональное образование, после окончания колледжа (2 чел.) и техникума (5 чел.). Следовательно, базовое техническое образование рабочие имеют и есть возможность повышать их квалификацию и при необходимости уровень образования.

3) Половина сотрудников имеет трудовой стаж более 20 лет (4 чел.), один – до 10 лет и стаж от 10 до 20 лет имеют 3 чел. Это подтверждает наличие трудового опыта.

4) Предприятие функционирует более 5 лет и обучение персонала не проводилось. В связи с этим обучение персонала с целью формирования новых компетенций имеет большое значение для предприятия.

Итак, проведенный анализ эффективности труда персонала микропредприятия ООО «Вояджер+» во главе 2 бакалаврской работы позволяет сделать выводы:

1) Используя преимущество единоначалия, руководитель должен принять решение об изменении подходов к использованию трудовых ресурсов. Во избежание риска принятия неверного решения, оно может быть принято на общем собрании трудового коллектива, т.е. коллегиально.

2) Структура управления объекта исследования имеет линейный характер, преимуществом которой является скорость принятия решений и личная ответственность руководителя за результаты деятельности организации. Недостатком линейного типа организационной структуры является вероятность неверного решения, принимаемого руководителем единолично.

3) За анализируемый период прибыль предприятия от продаж в целом увеличилась на 270 тыс. руб., что повлияло на изменение рентабельности продаж, которая также увеличилась с 2015 по 2017 гг. на 2,76%. Для увеличения рентабельности применяются меры, направленные на снижение производственных и коммерческих расходов.

4) Производительность труда работников предприятия в исследуемом периоде имеет отрицательную тенденцию: снизилась в 2016 г. на 92,68 тыс. руб., а в 2017 г. – на 104,73 тыс. руб., что убедительно демонстрирует недостаточную эффективность труда персонала микропредприятия.

5) В результате проведенного факторного анализа производительности труда работающих установлено, что на уменьшение среднегодовой выработки 1 работника ООО «Вояджер+» влияет экстенсивный фактор – увеличение средней продолжительности рабочего дня. Интенсивным фактором влияния оказалось снижение среднечасовой выработки одного рабочего с 896,37 руб. до 793,67 руб. Это негативный аспект в деятельности исследуемого объекта за анализируемый период. Рост выработки возможен при освоении новых трудовых функций, приемов труда, повышения квалификации.

6) Увеличение средней продолжительности рабочего дня с 7,72 часов в 2016 году до 7,90 часов в 2017 году Среднегодовая выработка 1

работающего при этом увеличилась на 25,5 тыс. руб.

7) Рост неявок на работу более, чем в два раза за исследуемый период, обусловлен увеличением дополнительных отпусков с разрешения руководства. Данный факт отражается на среднечасовой выработке одного работающего в течение всего периода снижением с 997,44 руб. в 2015 году до 793,67 руб. в 2017 году.

8) Результат качественной оценки персонала позволяет сделать вывод о необходимости обучения персонала с целью повышения их компетентности, получения новых знаний и развития умений.

Из всего выше сказанного следует сформулировать проблемы, обнаруженные при анализе показателей эффективности труда персонала:

1) Опережение темпов роста заработной платы на фоне снижения производительности труда работников. Это обуславливает пересмотр системы материального стимулирования для повышения эффективности труда персонала.

2) Повышение мотивации к труду посредством повышения квалификации персонала за счет средств предприятия.

Описание мероприятий, позволяющих повысить эффективность труда персонала микропредприятия, будет проведено в следующей главе бакалаврской работы.

3 Разработка мероприятий по повышению эффективности труда персонала микропредприятия ООО «Вояджер+»

3.1 Мероприятия по повышению эффективности труда персонала

В результате проведенного факторного анализа эффективности труда персонала микропредприятия было выявлено, что на протяжении рассматриваемого периода производительность труда работников снижается. При этом среднегодовая заработная плата персонала выросла в 2016 г. и сохраняется на достаточно высоком уровне, осуществляется ее индексация. Следовательно, персонал предприятия не мотивирован к производительному труду.

В этой связи для повышения эффективности труда работников ООО «Вояджер+» предлагаются следующие мероприятия:

1. Повышение материальной заинтересованности персонала в росте производительности труда посредством введения ежегодных дополнительных оплачиваемых дней отпуска для работников, стаж работы которых на данном предприятии превышает 3 года, а нормы выработки выполнялись в течение всего года не менее, чем на 105%;

2. Обучение сотрудников по программам профессиональной переподготовки за счет средств предприятия для мотивации к более производительному труду.

Далее представлено описание сущности предлагаемых мероприятий по повышению производительности труда персонала микропредприятия.

Мероприятие 1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- имеющим особый характер работы
- с ненормированным рабочим днем

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Таким образом, законодатель выделяет два вида дополнительных оплачиваемых отпусков:

1) отпуска, предоставляемые работнику работодателем в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

2) отпуска, установленные работодателем самостоятельно в соответствии с законодательством.

Первый вид дополнительных оплачиваемых отпусков имеет обязательный характер, т.е. работодатель не может повлиять на их продолжительность, условия, а также порядок предоставления таких отпусков, так как эти обстоятельства устанавливаются ТК РФ и федеральными законами.

Второй вид отпусков носит для работодателя необязательный характер. Иными словами, работодатель вправе самостоятельно установить дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления данных отпусков в соответствии с ТК РФ должны определяться коллективными договорами или локальными нормативными актами.

В целях повышения мотивации к высокопроизводительному труду предлагается внедрить предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, проработавшим в ООО «Вояджер+» более 3 лет, а нормы выработки выполнялись в течение всего года не менее, чем на 105%. Предлагается предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к основному ежегодному отпуску.

По данным 2017 года потери рабочего времени в расчете на 1 рабочего предприятия составили 0,82 дня в связи с неявками с разрешения

администрации, т.е. на безвозмездной основе. На предприятии в 2017 г. рабочих было 8 чел., т.е. общие потери времени составили 6,56 дней (0,82 дня · 8 чел.). Из 8 рабочих 4 человека работают на предприятии с момента его создания, т.е. 5 лет, 2 человека работают 3 года и еще 2 рабочих – меньше 3 лет. Рассчитаем расходы на внедрение мероприятия (Таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Расходы на предоставление трех дополнительных оплачиваемых дней к основному ежегодному отпуску рабочих

№ п/п	Показатели	Значение показателей
1.	Численность рабочих со стажем работы на предприятии больше трех лет, чел.	6
2.	Планируемое количество дополнительных оплачиваемых дней к основному ежегодному отпуску 1 рабочего, дней	2
3.	Среднегодовая зарплата 1 рабочего, тыс. руб.	300
4.	Количество отработанных дней 1 рабочим в 2017 г., дней	217,29
5.	Среднедневная заработная плата 1 рабочего, тыс. руб. (стр.3/стр.4)	$\frac{300}{217,29} = 1,38$
6.	Ставка ОСВ с учетом отчислений на травматизм, %	31
7.	Расходы на внедрение мероприятия с учетом ОСВ, тыс. руб. (стр.1·стр.2·стр.5·стр6/100)	$6 \cdot 2 \cdot 1,38 \cdot 1,31 = 21,69$

В соответствии с данными таблицы 3.1 совокупные расходы на внедрение мероприятия составят 21,69 тыс. руб. планируемым результатом внедрения мероприятия станет рост производительности труда за счет устранения потерь рабочего времени по причине неявок с разрешения администрации на безвозмездной основе в количестве 6,56 дней по итогам 2017 г., т.к. у рабочих будет стимул получить дополнительные оплачиваемые дни отпуска.

Мероприятие 2. Одним из видов мотивации персонала является материальное стимулирование. С учетом специфики функционирования микропредприятий, сотрудники которых должны быть «полифункциональными» специалистами, а также в целях развития

персонала и повышения эффективности его труда предлагается отправить персонал на повышение квалификации за счет средств предприятия.

Обсудив на общем собрании трудового коллектива перспективы дальнейшего сотрудничества, убедив в необходимости исполнения принятых решений, директор может положительно повлиять на уровень вовлеченности сотрудников и способствовать повышению эффективности их труда (Приложение).

Для обучения предлагается несколько курсов переподготовки для работников микропредприятия «Вояджер+» (Таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Предлагаемые курсы для сотрудников микропредприятия [14]

№ п/п	Наименование курса	Для кого предназначен (должность)	Срок обучения по программе	Стоимость обучения, руб.	Присваиваемая квалификация
1	Профессиональная переподготовка по программе «Техническая диагностика и контроль технического состояния автотранспортных средств»	Рабочие	300 часов; от 2 до 6 месяцев	5220	Специалист по техническому контролю и диагностике автотранспортных средств

По окончании профессиональной переподготовки выдается диплом, предоставляющий право на ведение профессиональной деятельности в этой сфере. Если профиль полученного профессионального образования не соответствует, то диплом о профессиональной переподготовке предоставляет человеку возможность заниматься профессиональной деятельностью по изученной программе. Следовательно, данное мероприятие должно в достаточной мере эффективно с точки зрения затрат предприятия материально стимулировать персонал к повышению эффективности труда.

Особенность микропредприятия заключается в том, что от каждого сотрудника требуется полифункциональность, способность к

взаимозамещению в процессе труда. Предлагаемое обучение позволяет работникам приобрести или развить компетенции, что придаст им уверенности, возможности комплексного подхода к исполнению трудовых обязанностей и будет способствовать росту производительности их труда.

На сотрудников, работающих по рабочим профессиям, также благотворно скажется дополнительное обучение по программе «Техническая диагностика и контроль технического состояния автотранспортных средств».

Обо всех грядущих изменениях директор микропредприятия сообщает трудовому коллективу (линейная структура управления), предварительно обсудив проблему с учредителем, а также бухгалтером и главным инженером, о чем будет внесена запись в протокол собрания трудового коллектива (Приложение).

Стоит отметить, что обучение будет происходить в дистанционной форме. В условиях цифровизации все большего числа процессов жизнедеятельности человека, такая форма очень комфортна для обучения. Ее преимуществами являются:

1. Освоение программы происходит через компьютер в он-лайн режиме;
2. Обучение может происходить в свободном графике, не надо приходить на лекции, отрываясь от работы или других важных дел;
3. Изучать курс можно, находясь на любом расстоянии от источника обучения.

Недостатком такой формы обучения является отсутствие непосредственной связи с преподавателем по мере необходимости. Но этот недостаток нивелируется более низкой стоимостью обучения.

Далее следует рассчитать экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.

3.2 Расчет экономической эффективности внедрения разработанных мероприятий

Для определения целесообразности и оценки экономического эффекта от предложенных мероприятий, направленных на повышение эффективности труда персонала, необходимо определить их экономическую эффективность.

Как было отмечено выше, внедрение дополнительных оплачиваемых дней отпуска для рабочих, стаж которых в ООО «Вояджер+» будет превышать 3 года, а норма выработки составит не менее 105%, позволит устранить потери рабочего времени в размере 6,56 дней по данным 2017 г. за счет неявок с разрешения администрации.

Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности мероприятия представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3 – Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности внедрения дополнительных оплачиваемых дней отпуска для рабочих

№ п/п	Показатель	Усл. обозн.	Цифровое значение
1.	Численность работающих, чел.	$Ч_{исх}$	11
2.	Среднегодовая заработная плата одного работающего, тыс. руб.	$З_{ср}$	300,00
3.	Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб.	$В_{г1}$	990,09
4.	Среднедневная выработка одного рабочего, тыс. руб.	$В_{дн}$	6,27
5.	Увеличение фонда рабочего времени, дней	$\Delta Д$	6,56
6.	Обязательные страховые взносы, %	ОСВ	31
7.	Выручка до внедрения мероприятия, тыс. руб.	$О_{р1}$	10891,00
8.	Сумма текущих затрат, тыс. руб.	$З_{тек}$	21,69
9.	Условно-постоянные расходы, тыс. руб.	$У_{пост}$	7689

На основании данных таблицы 3.3 проведен расчет экономической эффективности внедрения дополнительных оплачиваемых дней отпуска для рабочих (Таблица 3.4).

Таблица 3.4 – Расчет показателей экономической эффективности внедрения дополнительных оплачиваемых дней отпуска для рабочих

№	Показатель	Метод расчета	Расчет
1.	Выручка после внедрения мероприятия, тыс. руб.	$O_{p2} = O_{p1} + \Delta D \cdot B_{дн}$	$O_{p2} = 10891 + 6,56 \cdot 6,27 = 10932,13$
2.	Среднегодовая выработка на 1 работающего после внедрения мероприятия, тыс. руб.	$B_{г2} = \frac{O_{p2}}{Ч_{исх}}$	$B_{г2} = \frac{10932,13}{11} = 993,83$
3.	Прирост производительности и труда 1 работающего, %	$\Delta ПТ = \frac{B_{г2}}{B_{г1}} \cdot 100 - 100$	$\Delta ПТ = \frac{993830}{990090} \cdot 100 - 100 = 0,38$
4.	Относительное высвобождение численности работающих, чел.	$\mathcal{E}_ч = \frac{(Ч_{исх} \cdot \Delta ПТ)}{(100 + \Delta ПТ)}$	$\mathcal{E}_ч = \frac{11 \cdot 0,38}{100 + 0,38} = 0,04$
5.	Экономия себестоимости по заработной плате, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{з/пл} = \mathcal{E}_ч \cdot З_{ср}$	$\mathcal{E}_{з/пл} = 0,04 \cdot 300 = 12$
6.	Экономия себестоимости по обязательным страховым взносам	$\mathcal{E}_{осв} = \mathcal{E}_{з/пл} \cdot \frac{ОСВ}{100}$	$\mathcal{E}_{осв} = 12 \cdot 0,31 = 3,72$
7.	Экономия себестоимости по условно-постоянным расходам, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{у-п} = \left(\frac{Y_{пост}}{O_{p1}} - \frac{Y_{пост}}{O_{p2}} \right) \cdot O_{p2}$	$\mathcal{E}_{у-п} = \frac{7689}{10891} - \frac{7689}{10932,13} \cdot 10932,13 = 29,04$
8.	Условно-годовая экономия за счет внедрения мероприятия, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{у-г} = \mathcal{E}_{з/пл} + \mathcal{E}_{осв} + \mathcal{E}_{у-п} - З_{тек}$	$\mathcal{E}_{у-г} = 12 + 3,72 + 29,04 - 21,69 = 23,07$
9.	Годовой экономический эффект, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{год} = \mathcal{E}_{у-г}$	$\mathcal{E}_{год} = 23,07$

Таким образом, в результате внедрения дополнительных оплачиваемых дней отпуска для рабочих микропредприятия рост производительности труда и годовой экономический эффект составят соответственно 0,38% и 23,07 тыс.

руб. Следовательно, внедрение мероприятия экономически целесообразно.

В результате совершенствования материальной заинтересованности персонала микропредприятия на основе профессиональной переподготовки рабочих по программе «Техническая диагностика и контроль технического состояния автотранспортных средств» за счет средств предприятия расходы на внедрение мероприятия составят 5220 руб. на человека со скидкой. Планируется отправить на повышение квалификации электромеханика и автомеханика. Следовательно, совокупные затраты на внедрение мероприятия составят 10440 руб.

Программа курса представлена в таблице 3.5 [14].

Таблица 3.5 – Программа профессиональной переподготовки рабочих «Техническая диагностика и контроль технического состояния автотранспортных средств» в ООО «Инфоурок»

Программа	Транспорт – это основной способ передвижения и перевозки грузов. Дальнейшее развитие автомобильного транспорта обеспечивается постоянным увеличением производства автомобилей. Одним из направлений увеличения автомобильного парка страны является техническая диагностика, обслуживание и ремонт автотранспорта. Данная программа предусматривает изучение основ технического диагностирования автомобиля, знания и навыки, необходимые для того, чтобы стать техническим специалистом в области технического диагностирования и ремонта автомобилей. В рамках программы рассматриваются современные методы ремонта основных узлов автомобиля, а также охрана труда на автомобильном транспорте. Специалисты по диагностированию технического состояния автотранспортных средств должны подтвердить компетенцию для выполнения своих должностных обязанностей в соответствии с требованиями соответствующего профессионального стандарта. Базовым образованием для назначения на должность специалиста, ответственного за организацию работ по диагностике и ремонту автомобилей, является высшее техническое образование и (или) среднее профессиональное.
Автор курса	Пекарь Светлана Сергеевна, методист учебного центра по охране труда и экологической безопасности «ПрофиКласс», инженер-эколог.

Продолжение таблицы 3.5

Цель курса	Сформировать у обучающихся профессиональные компетенции, необходимые для выполнения нового вида профессиональной деятельности «Техническая диагностика и контроль технического состояния автотранспортных средств», квалификация – Специалист по техническому контролю и диагностике автотранспортных средств.
Категория слушателей	Уровень образования: высшее образование
Направление	Технический осмотр автотранспортных средств
Форма обучения	Заочная. В процессе обучения применяются исключительно дистанционные образовательные технологии и электронное обучение
Оценка качества	Промежуточная аттестация в форме зачетов и практических работ; обязательная итоговая аттестация
Стажировка	Не предусмотрена
Итоговая аттестация	Итоговая аттестация включает в себя только итоговый экзамен. Итоговая аттестация осуществляется в дистанционном режиме. Это означает, что слушателю будет предложен билет, на который необходимо будет ответить за определенный промежуток времени
Присваиваемая Квалификация	Специалист по техническому контролю и диагностике автотранспортных средств
Выдаваемый Документ	По окончании обучения слушателям выдается диплом о профессиональной переподготовке установленного образца

Учебный план курса представлен в таблице 3.6.

Таблица 3.6 – Учебный план программы профессиональной переподготовки рабочих «Техническая диагностика и контроль технического состояния автотранспортных средств» в ООО «Инфоурок»

Наименование разделов, модулей, тем	Всего часов	Лекции	Самостоятельная работа	Тип контроля
1	2	3	4	5
Модуль 1. Методологические особенности автомобильной диагностики				
Методология автомобильной диагностики	36	10	26	Тест
Модуль 2. Общепрофессиональный				
Диагностические модели и алгоритмы контроля технического состояния	44	10	34	Тест
Автомобильные эксплуатационные материалы	44	19	34	Тест
Модуль 3. Специальный				
Устройство автомобилей	44	12	32	Тест

Продолжение таблицы 3.6

1	2	3	4	5
Техническое обслуживание и ремонт автомобилей	44	12	32	Тест
Технические особенности и средства автомобильной диагностики	44	12	32	Тест
Охрана труда на автомобильном транспорте	44	12	32	Тест
Практикум	30	2	28	Отчеты
Итоговый экзамен	14	2	12	Тест
Итого часов	300	48	252	

В соответствии с мнением экспертов в области повышения производительности труда в результате повышения квалификации ее рост может составить около 4%. Учитывая, что повышать квалификацию будут 2 рабочих, прирост производительности труда в целом по предприятию составит 0,73% ($2 \cdot 4\% / 11$ чел.).

Следовательно, внедрение мероприятия будет экономически целесообразно.

Заключение

Малое и среднее предпринимательство, по мнению отечественных и зарубежных экспертов, важное звено в рыночных преобразованиях экономического роста.

Труд работников предприятий малого бизнеса, а особенно, микропредприятий, численностью персонала до 15-ти человек, должен быть эффективным. Каждый работник должен обладать способностью к многофункциональности, иметь требуемые компетенции, чтобы обеспечить выполнение всех трудовых действий, необходимых для достижения целей. Обеспечение необходимой компетентности у работников требует определенных затрат.

Эффективность труда персонала - это обобщающий показатель труда, отражающий его результативность, и подверженный влиянию множества факторов как внутреннего характера (со стороны самого работника), так и внешнего (со стороны работодателя).

Проведенный анализ показателей производительности труда, анализ заработной платы, анализ использования рабочего времени показывает, что напряженность в деятельности микропредприятия может быть снижена за счет более полного использования потенциала сотрудников ООО «Вояджер+», роста производительности их труда.

Проведенный анализ организационно-экономических показателей и эффективности труда персонала микропредприятия ООО «Вояджер+» позволил сформулировать некоторые выводы:

1) Динамика основных организационно-экономических показателей не стабильна: в 2016 году показатели имели положительную динамику, а к 2017 году – снижены.

2) Производительность труда работников предприятия имела отрицательную тенденцию: снизилась в 2016 г. на 92,68 тыс. руб., а в 2017 г. – на 104,73 тыс. руб.

3) Снижение производительности труда персонала микропредприятия сопровождается ростом заработной платы, что говорит о ее перерасходе на предприятии.

Исходя из выявленных в ООО «Вояджер+» проблем, были разработаны следующие мероприятия:

- внедрение дополнительных оплачиваемых дней отпуска для рабочих, стаж которых в ООО «Вояджер+» будет превышать 3 года, а норма выработки составит не менее 105%, позволит устранить потери рабочего времени в размере 6,56 дней по данным 2017 г. за счет неявок с разрешения администрации;

- совершенствование материальной заинтересованности персонала микропредприятия на основе профессиональной переподготовки рабочих по программе «Техническая диагностика и контроль технического состояния автотранспортных средств» за счет средств предприятия

Таким образом, в результате внедрения дополнительных оплачиваемых дней отпуска для рабочих рост производительности труда и годовой экономический эффект составят соответственно 0,38% и 23,07 тыс. руб. Совершенствование материальной заинтересованности персонала приведет к росту производительности труда на 0,73% в целом по предприятию.

Следовательно, Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий свидетельствует о предполагаемом повышении производительности труда персонала микропредприятия. Таким образом, поставленные в бакалаврской работе задачи решены, а цель – достигнута.

Список используемой литературы

1. Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / И. Адизес. – Москва : Альпина, 2017. 264 с.
2. Армстронг М. Управление результативностью: система оценки результатов в действии / М. Армстронг, А. Бэрн – Москва : Альпина Паблишер, 2017. 248 с.
3. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Технологии: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 192 с.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 239 с.
5. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 591 с.
6. В России растёт число предпринимателей. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/news/finance/975134.html>. Дата обращения: 18.06.2019.
7. Головачев А.С. Экономика организации (предприятия) : учебное пособие / А.С. Головачев [Электронный ресурс]. – Минск : Вышэйшая школа, 2015. 688 с.
8. Ларионов И.К. Предпринимательство / И.К. Ларионов - 2-е изд. – Москва : Дашков и К, 2017. 190 с.
9. Материалы сайта Rusprofile.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rusprofile.ru/accounting?ogrn=1116382001658>. Дата

обращения: 18.06.2019.

10. Малый бизнес в рыночной среде [Электронный ресурс] / Н.А. Мамедова, Е.А. Девяткин. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. 152 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/612686>.

11. Место и роль МСП в экономике страны. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberpedia.su/13x7934.html>. Дата обращения: 18.06.2019.

12. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс] : федер. закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ : (ред. от 23.04.2018). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/. Дата обращения: 18.04.2019.

13. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко.- 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2015. 386 с.

14. ООО «Инфоурок» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://infourok.ru/>. Дата обращения: 18.06.2019.

15. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ : (ред. от 27.12.2018). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/. Дата обращения: 18.04.2019.

16. Основы организации труда : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению (специальности) «Управление персоналом» / А. П. Егоршин. - [2-е изд., перераб. и доп.]. – Нижний Новгород : НИМБ : НШЭУ, 2016. 383 с.

17. Оценка эффективности персонала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/>. Дата обращения: 18.06.2019.

18. Предпринимательство [Электронный ресурс] : учебник / М.Г. Лапуста. - Изд. испр. – Москва : ИНФРА-М, 2017. 384 с. – Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/774327>. Дата обращения: 18.06.2019.

19. Роль МСП в экономике России не так мала в сравнении с другими странами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iep.ru/>. Дата обращения: 16.04.2019.

20. Российская экономика в 2018 году. Тенденции и перспективы (Выпуск 40) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: </files/text/trends/2018/2018.pdf>. Дата обращения: 18.04.2019.

21. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. - 6-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2017. 608 с.

22. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (ред. от 01.04.2019). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. Дата обращения: 18.04.2019.

23. Управление персоналом: учебник / под ред. А.А. Литвинюка. – Москва : Юрайт, 2015. 498 с.

24. Экономика и организация малого и среднего бизнеса: учебное пособие / Н.М. Филимонова, Н.В. Моргунова, Е.С. Ловкова, - 2-е изд., доп. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. 222 с.

25. Экономика предприятия : учебник / Л.И. Исеева, А.А. Федченко, Е.И. Рейшахрит [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - СПб. : Санкт-Петербургский горный университет, 2017. 67 с. -978-5-94211-788-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78138.html>.

26. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник /Д.Г. Щипанова, М.В. Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 332 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/483035>.

Протокола Общего собрания трудового коллектива ООО «Вояджер+»

ПРОТОКОЛ
общего собрания трудового коллектива № 8

с. Узюково

«20» мая 2019 г.

Списочный состав: 11 человек. Присутствовало: 11 человек.

Председатель собрания: директор В.В. Мартынов

Секретарь: Ю.А. Новинова

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Утверждение плана повышения квалификации персонала.

Директор В.В. Мартынов продемонстрировал динамику организационно-экономических показателей Общества.

Убедил в необходимости дополнительного профессионального обучения, рассказал о способах обучение он-лайн и предложил зарегистрироваться на сайте ведущего образовательного портала России «ИНФОУРОК».

Голосовали: За – 11; Против – 0; Воздержавшихся – 0.

Решение Общего собрания: утвердить план повышения квалификации персонала.

Председатель собрания

В.В. Мартынов

Секретарь собрания

Ю.А. Новинова