

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)

38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»
(направленность (профиль)/специализация)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования (на примере ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»)»

Студент

А. А. Шайдулина

(И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

Руководитель

Н. А. Ярыгина

(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 выполнила: Шайдулина Альбина Айратовна.

Тема работы: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования (на примере ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»)».

Научный руководитель: Ярыгина Неля Анатольевна.

Актуальность исследования заключается в том, что рост величины объема реализованной продукции и оказанных услуг, рост эффективности деятельности предприятия зависит от того, насколько организация обеспечена трудовыми ресурсами и разумно их использует.

Цель исследования: изучение вопросов обеспеченности организации трудовыми ресурсами, показателей их использования, осуществление их анализа на примере предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо решить задачи по определению значения и состава трудовых ресурсов, оценке обеспеченности организации трудовыми ресурсами, показатели их использования на примере ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК», предложить рекомендации по оптимизации обеспеченности и эффективности использования персонала.

Во введении указаны актуальность темы, цель и задачи исследования.

В первой главе работы рассмотрены теоретические аспекты выбранной темы: значение трудовых ресурсов организации, обеспеченность трудовыми ресурсами, их движение и использование. Во второй главе представлена характеристика ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК», проанализирован уровень обеспеченности организации персоналом, в требуемом профессиональном составе. В третьей главе проведен анализ использования трудовых ресурсов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК». Представлены мероприятия по оптимизации обеспеченности и использования трудовых ресурсов.

В заключении приведены выводы выполненного исследования.

Общий объем работы составляет 76 страниц.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты анализа обеспеченности трудовыми ресурсами и их использования на предприятии.....	8
1.1 Экономическая сущность и значение трудовых ресурсов в организации	8
1.2 Методика анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, оценка движения и использования рабочей силы	18
2 Анализ обеспеченности ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» трудовыми ресурсами	32
2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»	32
2.2 Анализ обеспеченности ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» трудовыми ресурсами и показателей их движения	41
3 Анализ использования трудовых ресурсов в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» и пути повышения эффективности их использования.....	48
3.1 Анализ показателей использования трудовых ресурсов в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»	48
3.2 Основные направления по оптимизации обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»	58
Заключение	65
Список используемой литературы	69
Приложения	72

Введение

Тема бакалаврской работы: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования (на примере ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»»).

Актуальность исследования. Для благополучного ведения хозяйственной деятельности каждому предприятию необходимо, кроме материальных и финансовых ресурсов, присутствие квалифицированного, максимально подходящего под предъявляемые требования персонала.

Человеческий фактор играет значительную роль в процессе производства. В современных условиях, с приходом в экономику рыночных отношений, повысились требования, которые предъявляются к работникам организации. Ужесточилась взаимосвязь между оплатой труда и итоговым результатом работы. Выросли критерии оценки степени образованности и квалифицированности сотрудника, перспектив профессионального и интеллектуального развития любого рабочего. С другой стороны, возросли требования к организации труда, к наличию в производстве современных высокопроизводительных оборудований. Возросла роль, как эргономики, так и эстетики каждого рабочего места персонала. Эргономикой является совокупность знаний, в полной степени изучающая процессы, происходящие в трудовом коллективе для того, чтобы в дальнейшем обеспечить эффективное безопасное и комфортное выполнение трудовой деятельности.

С целью увеличения объема реализации продукции и повышения эффективности производства предприятию требуется обеспечить себя необходимым количеством трудовых ресурсов, их рационально использовать и тем самым достигать высокое значения показателя производительности труда.

«Трудовые ресурсы являются главной производительной силой общества, которая включает трудоспособную часть населения страны, которая благодаря своим физиологическим и интеллектуальным качествам

может принимать участие в общественно-полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и услуги» [5, с. 45].

Трудовые ресурсы от остальных видов ресурсов организации отличаются тем, что любой специалист, нанятый на работу вправе: отказаться от условий, которые ему предложили, потребовать изменить его условия труда, запрашивать изменения неприемлемых, на его взгляд, работ, выучиться другим профессиям и специальностям, уйти с места работы, с предприятия, по собственному желанию.

Для обнаружения новых и усиления существующих путей применения трудового потенциала употребляются разные способы экономического анализа, позволяющие раскрыть обусловленность экономических процессов от возникновения подобных отклонений, извлечь данные по управлению хозяйствования и оценки функционирования персонала предприятия. Способы как можно усовершенствовать применение рабочей силы напрямую относятся к анализу обеспеченности организации трудовыми ресурсами, применению фонда рабочего времени, анализу показателя производительности труда.

Достаточный уровень обеспеченности организации необходимой рабочей силой, их рациональное применение, большой уровень производительности труда играют важную роль в вопросе роста объема выпущенной продукции и эффективной деятельности организации. На современном этапе экономического развития нашей страны трудовые ресурсы и эффективность их использования оказывают прямое влияние на качество выпускаемой продукции, величину ее себестоимости и конкурентоспособность.

Цель исследования: изучить вопросы обеспеченности организации трудовыми ресурсами, показатели их использования и осуществить их анализ на примере предприятия, в случае необходимости предложить мероприятия по совершенствованию использования трудовых ресурсов.

При качественном и рациональном применении трудовых ресурсов можно гарантировать непрерывность деятельности организации, своевременная реализация поставленных задач производства и эффективное использование оборудования и механизмов. Все это ведет к увеличению доходов предприятия, укреплению его позиций на рынках сбыта, расширению производства, дальнейшему развитию и успеху предприятия.

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих задач:

- определить понятие, сущность и роль трудовых ресурсов в деятельности организации;
- изучить состав и структуру персонала организации;
- рассмотреть теоретические аспекты анализа применения рабочей силы;
- провести анализ обеспеченности предприятия персоналом в количественной и качественной характеристике на примере предприятия;
- провести анализ показателей эффективного использования трудовых ресурсов на примере ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»;
- выработать способы увеличения эффективности применения трудовых ресурсов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК».

Объектом исследования является ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК».

В качестве предмета исследования выступает система показателей использования трудовых ресурсов предприятия и обеспеченности организации рабочей силой.

Поставленные в работе задачи решались на основе разных методов исследования: комплексного и сравнительного анализа показателей использования трудовых ресурсов, а также анализа документов.

В ходе работы изучена экономическая литература, статьи из периодической литературы, законодательные и нормативные акты. Данные, которые применялись для того, чтобы провести анализ использования рабочей силы содержались в документах: план по труду, «Отчет по труду» -

Ф.№ 1-Т; «Сводная таблица показателей» - Ф.№22; статистическая отчетность отдела кадров по движению рабочих.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в оптимизации обеспеченности организации трудовыми ресурсами, в выработке мероприятий по увеличению эффективности применения рабочей силы организации, некоторые из которых можно применить и в работе бухгалтера.

Для реализации установленных задач использовались данные периодической печати, большой источник соответствующей литературы, посвященной особенностям контроля работы сотрудников, анализу обеспеченности и эффективности эксплуатации трудовых ресурсов.

Анализ проводился, используя статистические и отчетные данные ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» за 2016, 2017 и 2018 годы.

Структурно ВКР содержит: введение, теоретическую и практическую часть, заключение, список использованной литературы и приложения.

1 Теоретические аспекты анализа обеспеченности трудовыми ресурсами и их использования на предприятии

1.1 Экономическая сущность и значение трудовых ресурсов в организации

Трудовые ресурсы предприятия - эта главная производительная сила общества и основной ресурс организации. Результаты производственной деятельности организации находятся под большим влиянием качественного подбора и эффективной работы сотрудников предприятия. Инвестиционный характер производства, его высокий уровень наукоемкости, значимость вопросов качества продукции меняют требования к работнику, повышают роль творческого подхода к труду и высокой профессиональной подготовки. По этой причине вносятся значимые корректировки в принципы, методы и социально-психологические вопросы управления персоналом предприятия.

Трудовые ресурсы предприятия – это численность и состав персонала организации. От того, в какой мере предприятие обеспечено трудовыми ресурсами изменяется значение объема, качества и быстроты выполнения поставленных целей, величины эффективного использования техники и механизмов, влияющий напрямую на величину объема производства продукции и оказанных услуг, на значение себестоимости продукции, выручки и на множество экономических значений.

Не зависит от причин, которые ведут человека включиться в процесс производства, ему в первую очередь необходимо по своей трудовой деятельности соответствовать критериям того предприятия, которое дает нужную среду для того, чтобы реализовать в дальнейшем свои профессиональные способности [10, с. 45].

В текущее время эффективность использования производственных фондов и сырья, рост структуры и качества произведенной продукции

пребывают под влиянием количества работников и степени их квалификации.

В соответствии с действующим законодательством компании самостоятельно имеют право определять необходимое число работников, их квалификационный и профессиональный состав, согласовывать штаты. При не полном обеспечении предприятия необходимым количеством и составом работников, данный факт отрицательно отражается на динамике объема и качестве продукции.

В работе В. В. Лукашевича указано о том, что «к трудовым ресурсам относится трудоспособное население, которое обладает физическими и интеллектуальными способностями, которые нужны для производства материальных благ, также для работы в непроизводственной сфере» [15, с. 41-42].

Сущность трудовых ресурсов выражается путем общественных отношений, складывающихся по факту их формирования, распределения и использования в производстве [5, с. 25].

Трудовые ресурсы, кадры или персонал являются основным штатным составом работников предприятия, выполняющим разные хозяйственные и производственные функции. Характеризуется он в первую очередь своей численностью, составом, анализируемым в статистике и в динамике, профессиональной компетентностью и пригодностью.

Для описания трудового потенциала предприятия в экономической литературе и хозяйственной практике наравне с категорией «трудовые ресурсы» применяются и такие понятия, как «кадры», «рабочая сила», «персонал» и «человеческие ресурсы».

Под «рабочей силой» следует понимать физические и умственные способности людей, используемых ими для создания материального блага и оказания услуг [4, с. 98]. Такое понятие, как «трудовые ресурсы» фирмы используются для характеристики ее потенциальной рабочей силы, как части трудовых ресурсов всей страны.

«Персонал» - полный личный состав тех, кто работает по найму, постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных специалистов.

Под понятием «кадры» организации следует понимать основной и с соответствующей квалификацией состав сотрудников предприятия.

В термин «человеческие ресурсы» организации вложен более объемный смысл, чем в значение «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Объясняется это проявлением активного значения человека в экономике, подтверждения экономической разумности инвестиций в формирование, использование и развитие работников организации.

Кроме понятий «трудовые ресурсы» и «персонал» употребляется и понятие «трудового потенциала» работника организации.

Трудовой потенциал работника – это множество (физических, профессиональных, мотивационных, духовных) качеств человека, которые определяют возможности и пределы его участия в трудовой деятельности, возможность достигать в обозначенных условиях конкретных результатов, а также самосовершенствоваться в процессе труда.

Нельзя персонал предприятия ставить наравне с другими факторами производства, так как это люди, которые не манипулируются как неживые предметы.

Отношения людей в процессе деятельности включают в себя и проблемы обычной жизни, и множество проецируемых на работу стремлений и ожиданий, которые преломлены проблемами личного самоопределения.

Исходя из этого работник организации – это особенный ресурс производства, индивидуальные характеристики которого требуется учитывать при его использовании [3, с. 20].

Создание организации, несомненно, связано с людьми, которые работают на предприятии. Производительный успех предприятия зависит от определенных людей, их знаний, умений, квалификации, дисциплины, умений решать проблемы, способности к обучению.

Другими словами, в рабочую силу входят:

- люди в трудоспособном возрасте, исключая инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, которые не работают, получающие пенсию согласно льготным критериям;
- лица, которые работают после достижения пенсионного возраста;
- дети до 16, которые работают в исключительных случаях.

Особенности каждого человека и трудовые качества, необходимые для того, чтобы качественно выполнять свою работу зависят от возраста. Возраст играет роль определенного критерия, который позволяет выделить из всего населения трудовые ресурсы.

К экономически активному населению относится население, обеспечивающее предложение рабочей силы для реализации продуктов и оказания услуг (занятые и безработные).

К экономически неактивному населению относится население, не входящее в численность экономически активного населения и включающего нижеперечисленные группы:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты;
- лица, которые получают пенсию по старости и по льготным условиям, те, которые получают пенсию по причине потери кормильца, достигнув пенсионный возраст;
- лица, которые получают пенсию по инвалидности (I, II, III групп);
- лица, которые заняты домашним хозяйством, уходом за детьми, больным родственником и т. д.
- те, которые не смогли найти работу и прекратили ее поиск, но при этом желающие работать [5, с. 12].

Структура трудовых ресурсов представлена на рисунке 1.1.

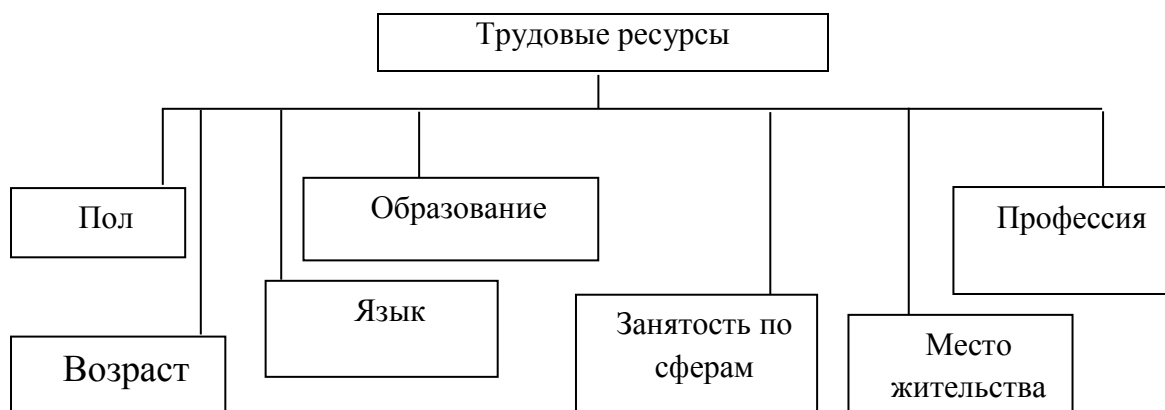


Рисунок 1.1 - Структура трудовых ресурсов

Рассмотрим некоторые показатели состава трудовых ресурсов.

Показатель трудовых ресурсов по своему полу имеет определенное значение для образования эффективной структуры занятости по разным областям приложения труда в отраслевом, профессиональном и территориальном разрезе и устанавливается с помощью выявления соответствия мужчин и женщин, которые заняты в общественном производстве, личном и домашнем хозяйстве и т.д. Состав трудовых ресурсов по полу разделяется и имеет отличия по территории страны и сфере занятости.

В структуре трудовых ресурсов России удельный вес мужчин выше уровня удельного веса женщин. Это в первую очередь связано с трудоспособным возрастом у мужчин, т.к. на 5 лет выше уровня трудоспособного возраста женщин. Все же данное соотношение изменяется по степени увеличения смертности у мужчин в трудоспособном возрасте.

Возраст является таким критерием, который позволяет определить из всей численности населения трудовые ресурсы. Все нужные физические и интеллектуальные способности зависят от возраста. В раннем периоде жизни человека и во время зрелости они образуются и постоянно пополняются и к старости утрачиваются.

Показатель образования трудовых ресурсов устанавливается средним количеством лет обучения, численностью студентов и учащихся, удельным

весом людей с высшим образованием и т.д. Степень образования определяется уровнем грамотности и средним количеством лет обучения, разделением населения по группам в зависимости от качества образования. [17, с. 45].

Полный объем персонала компании подразделяется на: производственный, промышленный персонал (ППП) и персонал, не занятый на промышленном хозяйстве. Сотрудники производственного персонала делятся на служащих и рабочих. Структура служащих делится на специалистов и руководителей.

Согласно характеру трудовых функций, производственно - промышленный персонал делится на следующие категории:

- рабочие - работники, которые напрямую заняты тем, что оказывают производственные и транспортные услуги или создают материальные ценности; рабочие уже в свою очередь разделяются на основных, связанных с производством товаров, и вспомогательных, занятых обслуживанием производства;
- специалисты - работники, которые осуществляют инженерные, экономические, технические, административные и юридические функции. К примеру, это: инженеры, юристы, экономисты, инспекторы по кадрам, бухгалтеры и др.;
- служащие - работники, которые осуществляют расчетные и финансовые функции, составление и формирование документов, хозяйственное обслуживание и другие различные функции. Они включают в себя: секретарей, табельщиков, кассиров и экспедиторов.
- руководители, осуществляющие функции управления организацией. К высшему уровню руководителей можно отнести - генерального директора, его заместителей по функциональным областям, к среднему - руководителей основных структурных подразделений - цехов, отделов, а также главных специалистов и к низовому - руководителей бюро, мастеров [20, с. 34].

Важное значение в проведении анализа трудовых ресурсов по уровню образования и профессиональной подготовки имеет рассмотрение профессионального и квалификационного состава рабочей силы, расчет удельного веса специалистов в зависимости от вида деятельности, уровня квалификации и т.п. Квалификация сотрудника формируется из величины и степени общих и специальных знаний, зависит от стажа деятельности в данной сфере, который необходим для освоения профессии.

Для того, чтобы проанализировать качественную потребность в профессии и специальности требуется рассчитать количество специалистов по требованию качественной потребности. Общее число потребности в рабочей силе рассчитывается суммой количественной потребности по каждому качественному критерию.

Провести анализ качественного состава сотрудников необходимо для того, чтобы определить количественную и качественную потребность в сотрудниках и выявить способы по улучшению имеющегося состава в соответствии с потребностями и составить программу подготовки и повышения квалификации специалистов предприятия [9, с. 64].

Информация о сотрудниках предприятия фиксируется в штатном расписании. Это внутренний документ фирмы, в котором обозначаются структура, численность должностей, должностные оклады по определённому подразделению и в целом на предприятии.

Значения численности рабочей силы вычисляются по состоянию на определенный момент времени, и считается, как правило за конкретный период. В обоих случаях применяются показатели списочного числа сотрудников и числа фактически работавших.

Списочной численностью сотрудников организации является число сотрудников списочного состава, на определенное время, учитывая при этом число принятых и уволенных на эту дату сотрудников. Величина списочной численности фиксирует число всех специалистов организации, которые приняты на постоянной и временной основе.

Явочной численностью является расчетное число сотрудников списочного состава, явившихся на работу в этот день, с учетом работников в командировках. Целодневные простои - это отличия явочного состава от списочного.

По причине регулярных изменений в численности персонала можно рассчитать средние величины. Для того, чтобы вычислить численность сотрудников за определенный период применяется показатель среднесписочной численности. Его используют для расчета производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и остальных величин [12, с. 123].

Среднесписочную численность сотрудников за месяц можно вычислить путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Для того, чтобы верно определить среднесписочную численность сотрудников предприятию требуется соблюдать каждодневный учет сотрудников списочного состава, учет приказов о приеме, переводе работников и прекращении трудового договора.

Для успешной деятельности предприятия необходимо для начала сформировать качественный и профессиональный состав работников.

Для формирования трудовых ресурсов предприятия необходимо согласование интересов предприятия и его работников. С точки зрения организации формирование персонала должно вести к достижению целей развития предприятия при удовлетворенности потребностей каждого работника. Исходя из этого, процесс формирования кадров организации должен быть сформирован в единый процесс планирования текущей и перспективной деятельности. Процессы формирования и развития трудовых ресурсов включают ряд основных моментов.

Планирование потребности в персонале - один из главных направлений кадрового планирования, позволяющее определить на конкретный момент значение качественного и количественного состава сотрудников.

Качественной потребностью в персонале является потребность по категории, профессии, специальности, уровню квалификационных требований к сотрудникам. Количественная потребность формируется в связи с выявлением его численностью по расчету и отклонений от фактического обеспечения на конкретный плановый период [3, с. 220].

Подбор и отбор персонала включает несколько этапов - детализацию требований к вакантному рабочему месту и к кандидату на его деятельность, подбор кандидатов, отбор кандидатов и, следовательно, прием на работу.

Основательный подход к поиску и отбору новых работников организации подразумевает решение задач по определению количественной и качественной потребностей в персонале с учетом основных целей и возможностей организации, установление квалификационных требований для успешного выполнения работы и осуществление отбора предполагаемых источников пополнения кадров, поиск способов используемых для того, чтобы привлечь необходимых специалистов [6, с. 17].

Организационно процесс отбора кандидатов может быть построен в несколько этапов, например, по следующей схеме:

- Предварительное интервью с целью сбора первичной информации о кандидате и отсева случайных претендентов.
- Заполнение кандидатом стандартной формы анкеты. В частности, это может быть резюме. Цель этого этапа – сбор основной информации о кандидате для построения адекватной программы собеседования.
- Тестирование. Реализация этого этапа существенно снижает риск при наборе персонала, но позволить себе это могут только богатые организации, так как тестирование – процедура дорогостоящая.
- Основное собеседование. Осуществляется менеджером по персоналу или непосредственно руководителем по заранее разработанной программе, учитывающей информацию, собранную на предыдущих этапах.
- Проверка рекомендаций и послужного списка.

- Принятие решения и оформление трудовых отношений (в случае положительного решения) в соответствии с законодательством.

За принятием в организацию идет процесс введения нового сотрудника в должность, представляющий собой множество методов для сокращения периода адаптации в коллективе. [7, с. 198].

Обучение персонала. На сегодняшний день общепризнанным является факт, что атрибутом выживания предприятия, который погружен в динамично меняющуюся, с жесткой конкуренцией среду, становится обучаемость. Обучение персонала является важным средством повышения ценности человеческих ресурсов и достижения стратегических целей фирмы [2, с. 69].

Среди множества методов и приемов целесообразно выделить следующие:

- рабочие инструкции;
- переходные способы обучения - на соответствующих курсах с применением тренажеров;
- фильмы, телепередачи и лекции для того, чтобы расширить кругозор и улучшить мыслительный процесс;
- дистанционное обучение.

Руководству предприятия необходимо решить, какой метод обучения наиболее приемлем для конкретной группы сотрудников или определенного специалиста. Руководитель подразделения по управлению персоналом в первую очередь должен оценивать результаты проведенного обучения.

Оценка результатов деятельности персонала. Следующий этап после адаптации работника в коллективе и получения необходимой подготовки для эффективного выполнения своей работы - это определение степени эффективности его труда. Оценка работы персонала представляет собой процедуру подготовки и анализа данных о выполнении порученных заданий, и выяснения насколько их рабочая деятельность и индивидуальные характеристики соответствуют требованиям предприятия.

Анализ результатов деятельности дает возможность руководителю выявить самых трудолюбивых сотрудников и увеличить степень их достижений, путем перевода работников на более высокие должности.

Повышение на более высокие должности необходимо фирме, так как, позволяет ей заполнять свободные рабочие места служащими, проявившими свои способности. Тем самым оно помогает и служащим, ведь удовлетворяет их стремление к успеху, достижениям и самоуважению.

На сегодняшний день современные предприятия с хорошо поставленным делом управления, придерживаются мнения, что набор подходящего персонала является всего лишь начальной ступенью. В тот момент, как весомая часть всех ресурсов предприятия показана материальными объектами, стоимость которых со временем понижается с помощью амортизации, ценность и значение трудовых ресурсов с годами растет. Следовательно, для блага самого предприятия, руководству необходимо регулярно двигаться в сторону увеличения потенциала персонала. Усовершенствованный процесс по развитию трудовых ресурсов способствует формированию рабочей силы, которая обладает наиболее высокими способностями и сильной мотивацией к реализации всех задач, которые стоят перед компанией.

1.2 Методика анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, оценка движения и использования рабочей силы

При анализе применения трудовых ресурсов требуется правильное соблюдение установленного лимита числа специалистов, итогов реализации поставленных задач и степени увеличения выработки одного работника и работающего, применения рабочего времени и фонда заработной платы, уровня влияния простоев на значение производительности труда и объема произведенного товара.

Анализ применения труда работников делится на:

1. Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами.
2. Анализ форм, динамики и причин движения персонала.
3. Анализ использования рабочего времени.
4. Анализ производительности труда
5. Анализ использования фонда заработной платы.

Рассмотрим каждый пункт подробнее.

1. В процессе анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами изучаются состав работников и их квалификация, проводится оценка соответствия работников занимаемой должности, устанавливаются причины движения рабочей силы, анализируются источники обновления и роста кадрового потенциала.

Из-за более полного использования трудовых ресурсов предприятия, роста показателя производительности труда, интенсификации производства, привлечения новой, более усовершенствованной техники и организации производства напряжение в обеспечении организации трудовыми ресурсами может быть несколько снято [7, с. 200].

Величину обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами можно определить путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особенное место занимает анализ обеспеченности организации персоналом наиболее значимых профессий.

Степень квалифицированности специалистов предприятия в основном изменяется из-за возраста, стажа работы и образования. Для этого в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам. Изучение изменения структуры персонала происходит путем сопоставления фактического значения среднесписочной численности (ССЧ) конкретных групп с плановым значением в абсолютном представлении и в процентах к подходящему плану.

Большое значение при проведении анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами имеет рассмотрение вопроса их движения.

2. Анализ форм, динамики и причин движения персонала организации базируется на расчете значений абсолютных показателей, которые характеризуют число сотрудников на конкретное время и относительных показателей:

- коэффициент оборота по приему работников:

$$K_{\text{ПР}} = \frac{P_{\text{ПР}}}{P_{\text{С}}}, \quad (1.1)$$

где, $K_{\text{ПР}}$ – коэффициент оборота по приему работников;

$P_{\text{ПР}}$ – количество принятых сотрудников;

$P_{\text{С}}$ – среднесписочная численность персонала.

- коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{\text{ВЫБ}} = \frac{P_{\text{УВ}}}{P_{\text{С}}}, \quad (1.2)$$

где, $K_{\text{ВЫБ}}$ - коэффициент оборота по выбытию;

$P_{\text{УВ}}$ – количество уволенных работников;

$P_{\text{С}}$ – среднесписочная численность персонала.

- коэффициент текучести кадров:

$$K_{\text{ТЕК}} = \frac{P_{\text{УВ.С}}}{P_{\text{С}}}, \quad (1.3)$$

где, $K_{\text{ТЕК}}$ - коэффициент текучести кадров;

$P_{\text{УВ.С}}$ – работники, уволившиеся по собственному желанию и за нарушение дисциплины;

P_c – среднесписочная численность работников.

– коэффициент постоянства состава:

$$K_{\text{пос}} = \frac{P_{\Gamma}}{P_c}, \quad (1.4)$$

где, $K_{\text{пос}}$ - коэффициент постоянства состава персонала;

P_{Γ} – количество работников, которые проработали весь год;

P_c – среднесписочная численность работников.

– коэффициент устойчивости состава персонала:

$$K_{\text{ус}} = \frac{P_{6,\Gamma}}{P_{\Gamma}}, \quad (1.5)$$

где, $K_{\text{ус}}$ - коэффициент устойчивости состава работников;

$P_{6,\Gamma}$ – количество сотрудников со стажем работы в этой организации больше одного года;

P_{Γ} – число сотрудников, которые отработали год.

Увеличение значений показателей $K_{\text{пос}}$ и $K_{\text{ус}}$ в динамике выявляет эффективность кадровой политики, которая осуществляется на предприятии.

Коэффициенты движения кадров нет возможности спланировать заранее, по этой причине их анализ происходит путем сравнения данных отчетного года с результатами предыдущего года. Текучесть кадров имеет важное значение в деятельности организации. Коэффициенты постоянства и стабильности кадров демонстрируют степень оплаты труда и насколько довольны сотрудники организации условиями труда и социальными льготами.

Среди причин увольнений можно отыскать определенный оборот по выбытию, к которому относятся увольнения по физиологическим причинам и увольнения, которые предусмотрены законодательством. Увольнения, связанные с сокращением штата, проводятся по причине спада или

технического перевооружения производства, структурной перестройки, которая связана с сокращением или же ликвидацией нерентабельных производств. Вызывает особое внимание излишний оборот трудовых ресурсов, включающий в себя увольнения по желанию работника и по причине различных нарушений трудовой дисциплины.

3. Анализ использования рабочего времени.

Насколько полно используется персонал можно вычислить по величине времени, отработанным любым работником за определённый промежуток времени по уровню применения фонда рабочего времени.

Величина фонда рабочего времени (Т) зависит от количества работников(ЧР), количества дней, отработанных определенным сотрудником в среднем за год (Д) и средней продолжительности трудового дня (П):

$$T = ЧР \times Д \times П. \quad (1.6)$$

В процессе хозяйствования предприятия используют величины фактического и планового фонда рабочего времени. На эти отклонения влияет изменение числа рабочих, изменение продолжительности рабочего отрезка и дня.

То как именно воздействуют факторы на отклонения величины фонда рабочего времени рассчитывается путем абсолютных разниц:

$$\Delta T_{ЧР} = ЧР_1 - ЧР_0 \times Д_0 \times П_0, \quad (1.7)$$

$$\Delta T_{Д} = Д_1 - Д_0 \times ЧР_1 \times П_0, \quad (1.8)$$

$$\Delta T_{П} = П_1 - П_0 \times Д_1 \times ЧР_1, \quad (1.9)$$

Следует отличать значения явочные дни, целодневные и внутрисменные простои, неявки и прогулы. Какой либо работник может

присутствовать на рабочем месте и не работать на протяжении рабочего дня или конкретного временного отрезка. На основе этого и формируются целодневные и внутрисменные простои. Данные потери появляются из-за определенных объективных и субъективных факторов, не предусмотренные согласно плану: дополнительные отпуска, болезни работников с временной потерей трудоспособности, прогулы и простои, которые возникли из-за того, что перестали работать механизмы и определенное оборудование. Сокращение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от сотрудников, является резервом для увеличения объемов произведённого товара, который не требует лишних капитальных вкладов и дает право за маленький промежуток времени достичь поставленные цели [4, с. 78].

Однако следует помнить о том, что потери рабочего времени, не обязательно должны приводить к снижению результатов деятельности в виде объема продукции, потому как их может компенсировать увеличение величины интенсивной работы сотрудников.

4. Анализ производительности труда. Главным показателем эффективности использования труда является производительность труда, которая характеризует значение эффективности расхода труда в производстве каждого сотрудника и персонала организации. Под производительностью труда понимается плодотворность и продуктивность производственной деятельности сотрудников, определяемой величиной продукции, которая была произведена в единицу рабочего времени, также затратами труда на единицу созданного товара или оказанной услуги.

С ростом производительности труда выработка продукции в единицу времени растет, а рабочее время, затрачиваемое на изготовление единицы продукции, уменьшается.

В производстве каждого продукта принимает участие живой труд, т.е. труд, который затратил работник непосредственно в самом процессе производства данного продукта, и труд прошлый, который был затрачен другими работниками на предыдущих стадиях производства и

овещественный в орудиях труда, зданиях, сооружениях, сырье, материалах, топливе, энергии.

Имеются обобщающие, частные и вспомогательные показатели производительности труда, используемые для оценки уровня интенсивности использования рабочей силы [26, с. 67].

Обобщающие показатели включают среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку товара/услуги одним специалистом.

К частным показателям относится затраченное время на реализацию товара конкретного формата или реализация продукции определенной формы в натуральном выражении за каждый человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные величины включают в себя растраты времени на реализацию единицы определенного вида или величину оказанных услуг за конкретный промежуток времени [9, с. 40].

Универсальный показатель производительности труда - это выработка продукции.

Выработка (В) - это объем товаров, произведенных за конкретный отрезок времени или относится на одного среднесписочного работника или рабочего за конкретный период. Выработка вычисляется следующим образом:

$$B = \frac{OP}{T}, \quad (1.10)$$

$$B = \frac{OP}{\text{ч}}, \quad (1.11)$$

где, В – выработка продукции;

ОП – объем произведенной за период продукции в натуральных или стоимостных измерителях;

Т – затраты рабочего времени на производство продукции;

Ч – численность работников.

Обобщающим показателем производительности труда называют среднегодовую выработку товаров каждым специалистом. Величина этого значения зависит от выработки рабочих и от их удельного веса в общем числе сотрудников, от количества дней, которые были отработаны и от длительности трудового дня [7, с. 98].

Среднегодовая выработка продукции одним работником (ГВ) рассчитывается произведением данных величин:

$$ГВ = УД \times Д \times П \times ЧВ, \quad (1.12)$$

где, ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником,

УД – доля рабочих в общем числе работников,

Д – число дней, которые отработаны одним рабочим за год,

П – средняя продолжительность рабочего времени,

ЧВ - среднечасовая выработка продукции.

В проведение анализа производительности труда одного рабочего входит оценка воздействия экстенсивных и интенсивных факторов. Экстенсивные это те факторы, которые влияют на использование рабочего времени и зависят от формирования труда и производства. К интенсивным относятся те факторы, которые влияют на среднечасовую производительность труда, например, технический уровень предприятия и квалификация сотрудников.

Каким образом экстенсивные и интенсивные факторы воздействуют на годовую производительность труда рабочих можно рассчитать путем исчисления разниц на основе представленной формулы:

$$W_{рг} = T_{рд} \times T_{рдч} \times W_{рч}, \quad (1.13)$$

где, $W_{рг}$ – годовая производительность труда рабочего, руб;

Трд – отработанные одним рабочим за год, человеко-дни;

Трдч – отработанные одним рабочим за день, человеко-часы;

Врч – производительность труда одного рабочего, часовая.

Величина обратная показателю выработки – это значение трудоемкости товаров. Трудоемкость – это расходование рабочего времени на создание единицы продукции или на всю величину произведенных товаров.

К плюсам значения трудоемкости может относиться то, что он: выявляет напрямую взаимосвязь среди величиной реализованных товаров и трудозатратами, позволяет связать проблему производительности труда с факторами и резервами ее роста; способствует сопоставлению затрат труда на однородные товары в разных цехах и участках предприятия

Показатель трудоемкости в натуральном выражении рассчитывается по формуле:

$$Тр = \frac{T}{ОП}, \quad (1.14)$$

где, Тр - трудоемкость продукции, н-ч;

Т - затраты рабочего времени на производство продукции;

ОП - объем производственной продукции.

Важная задача организации - непрерывный отбор и реализация резервов увеличения производительности труда, к которым относятся имеющиеся, но еще не применяемые реальные пути повышения производительности труда. С ростом данного показателя выработка продукции в единицу времени растет, а рабочее время, которое затрачено на изготовление единицы продукции, понижается.

К способам увеличения производительности труда в организации можно отнести:

- рост технического уровня производства в ходе автоматизации производства и введения новых видов оборудования;

- совершенствование управления, организации производства и труда способом роста норм труда и увеличения зон обслуживания;
- структурные изменения в производстве в ходе изменения удельных весов конкретных видов продукции, трудоемкости производственной программы; удельного веса новой продукции [11, с. 176].

Следует заметить, что увеличение производительности труда оказывает весомое влияние на итоговые финансовые результаты деятельности организации. Данное воздействие ощутимо в первую очередь, через рост производства и реализации продукции и уменьшения ее себестоимости. При этом снижение себестоимости за счет этого фактора будет только в том случае, если темпы роста производительности труда будут опережать темпы роста средней заработной платы работников организации.

5. Анализ использования фонда заработной платы. С ростом величины производительности труда появляются предполагаемые возможности к увеличению степени его оплаты. Однако следует помнить о том, что средства на оплату труда требуется использовать так, чтобы темпы роста значения производительности труда были больше, чем темпы увеличения его оплаты.

При проведении анализа применения фонда заработной платы (ФЗП) необходимо регулярно контролировать данный процесс, выявляя способы, как можно сэкономить средства путем роста величины производительности труда и уменьшения трудоемкости товаров [13, с. 53].

Для того чтобы проанализировать использование ФЗП, требуется расчет абсолютных и относительных отклонений его значения по факту от значения по плану.

Абсолютное отклонение рассчитывается по формуле:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0, \quad (1.15)$$

где, $\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}$ - абсолютное отклонение;

ФЗП_1 - фактически примененные средства на оплату;

ФЗП₀ - базовое значение.

Относительное отклонение можно вычислить по ниже представленной формуле. Следует помнить о том, что изменяется только переменное значение ФЗП, корректируется в соответствии с объемом реализации товаров. К ним относятся: заработная плата рабочих по сдельной расценке, премии сотрудникам организации за итоги деятельности и величина отпускных, соответствующая части переменной зарплаты [13, с. 56].

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{ск}} == \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{пер } 0} \cdot I_{\text{вп}} + \text{ФЗП}_{\text{пост } 0}, \quad (1.16)$$

где, $\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}}$ - относительное отклонение по фонду зарплаты;

ФЗП_1 - фонд зарплаты отчетного периода;

$\text{ФЗП}_{\text{ск}}$ - фонд зарплаты базовый, скорректированный на индекс объема выпуска продукции;

$\text{ФЗП}_{\text{пер } 0}$ и $\text{ФЗП}_{\text{пост } 0}$ - соответственно переменная и постоянная сумма базового фонда зарплаты;

$I_{\text{вп}}$ - индекс объема выпуска товаров.

Далее в процессе анализа требуется изучение причин абсолютной и относительной корректировки значения ФЗП [10, с. 103].

Переменная часть ФЗП находится под влиянием величины объема производства продукции (VВП), его структуры ($Уд_i$), удельной трудоемкости (ТЕ) и уровня среднечасовой оплаты труда (ОТ).

На значение постоянной части ФЗП влияет численность сотрудников, количество отработанных дней одним работником в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы.

Для проведения детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной заработной платы используются нижеприведенные формулы:

$$\Phi ЗП = ЧР \times ГЗП, \quad (1.17)$$

$$\Phi ЗП = ЧР \times Д \times ДЗП, \quad (1.18)$$

$$\Phi ЗП = ЧР \times Д \times П \times ЧЗП, \quad (1.19)$$

где, $\Phi ЗП$ - фонд заработной платы;

$ЧР$ – число рабочих;

$Д$ – количество дней, которое было отработано рабочим за год;

$ГЗП$ - среднегодовая зарплата рабочих;

$П$ – значение средней продолжительности рабочего дня;

$ДЗП$ - среднедневная зарплата одного работника;

$ЧЗП$ - среднечасовая зарплата одного работника.

На момент проведения анализа применения фонда заработной платы следует обратить внимание на то, что среднегодовая зарплата рабочих ($ГЗП$) находится под влиянием числа отработанных дней каждым рабочим, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

$$ГЗП = Д \cdot П \cdot ЧЗП, \quad (1.20)$$

где, $ГЗП$ - среднегодовая зарплата рабочих;

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

$П$ – значение средней продолжительности рабочего дня;

$ЧЗП$ - среднечасовая зарплата одного работника.

С помощью индекса ($J_{зп}$) обозначается отклонения среднего заработка работников за конкретный промежуток времени (год, день, час) и вычисляется с помощью формулы: путем деления средней заработной платы за отчетный период ($ЗП_1$) к средней заработной плате в плановом периоде ($ЗП_0$):

$$J_{ЗП} = \frac{\PhiЗП_1}{\PhiЗП_0}, \quad (1.21)$$

где, $J_{ЗП}$ – индекс заработной платы;

$\PhiЗП_1$ – фонд заработной платы за отчетный период;

$\PhiЗП_0$ – фонд заработной платы за плановый период.

Индекс производительности труда ($J_{ГВ}$) вычисляется по формуле:

$$J_{ГВ} = \frac{ОР_1}{ОР_0}, \quad (1.22)$$

Формула коэффициента опережения:

$$K_{ОП} = \frac{J_{ГВ}}{J_{ЗП}}, \quad (1.23)$$

где, $K_{ОП}$ – коэффициент опережения;

$J_{ГВ}$ - индекс производительности труда;

$J_{ЗП}$ – индекс заработной платы.

Для того чтобы определить значение на которое произошла экономия (-Э) или же напротив израсходовался (+Э) фонд заработной платы по причине того, что изменилось соотношение среди темпов роста и оплаты производительности труда используют формулу:

$$+ Э_{ФЗП} = \PhiЗП_{Ф} \times \frac{J_{ЗП} - J_{ГВ}}{J_{ЗП}}, \quad (1.24)$$

Проведенный анализ поможет установить главные пути в поиске источников для увеличения эффективности применения средств для оплаты труда работников[12, с. 206].

Деятельность компании непосредственно зависит от состояния и качества использования трудовых ресурсов. Выполнение производственной

программы организации по своевременному выпуску необходимой потребителям продукции (работ, услуг) зависит от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, от рационального их применения, постепенного и непрерывного роста производительности труда.

Методика анализа применения рабочей силы включила в себя: изучение вопроса движения трудовых ресурсов и обеспеченности предприятия необходимым составом работников, эффективность использования рабочего времени, показатели производительности труда и источники их увеличения; эффективность расходов на заработную плату. В практической части будет проведен анализ показателей использования трудовых ресурсов на примере ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК».

2 Анализ обеспеченности ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» трудовыми ресурсами

2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»

Общество с ограниченной ответственностью «КАРТРАНСЛОГИСТИК» было сформировано согласно содержанию Гражданского кодекса РФ и Закону, который является действующим на сегодняшний день «Об Обществах с Ограниченной Ответственностью», также соответствуя критериям других нормативных документов, которые при этом не идут против статей Гражданского кодекса Российской Федерации. В такой организационной и правовой форме как общество с ограниченной ответственностью организация ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» (далее в бакалаврской работе будет указываться как ООО) прошла регистрацию 26 сентября 2014 года органом ФНС, который также находится непосредственно на территории города Самары, а именно "Инспекцией Федеральной налоговой службы по Красноглинскому району г. Самары". Организация получила собственный ОГРН 1146312007698 и ИНН 6312142234.

После завершения процедуры государственной регистрации ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» осуществляет свою деятельность как юридическое лицо, со своим собственным бюджетом и расчетным счетом, своими печатями и штампами, фирменные бланки организации для оформления соответствующих документов и другие реквизиты юридического лица и других организаций. Права, обязанности и положение организации устанавливается по Законодательству Российской Федерации и уставу предприятия, учредительскому документу, который также создается только по критериям и требованиям, выдвинутому законодательством страны. Руководителем является генеральный директор - Хаметов Хайдар

Закижанович. Вклад директора в развитие своей организации, а именно в Уставный капитал организации в денежном виде составляет 10 000 рублей, данный капитал в полном объеме был сформирован на момент регистрации организации. К собственности организации ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» (в сокращённом варианте «КТЛ») относится имущество, зафиксированное через собственный баланс. Устав ООО «КТЛ» содержит главные данные об организации: наименование, где находится предприятие, в каком размере был сформирован уставный капитал фирмы, какими видами деятельности занимается, информация о структуре и полномочиях, относимых к органам управления, процедурах принятия ими решений, данные о том, каким имуществом обладает предприятие и т.п.

Юридический адрес предприятия, по которому ООО "КТЛ" 6312142234 было зарегистрировано – это Самарская обл., город Самара, переулок Безымянный 1-й, дом 11, кв35. Организация ООО "КТЛ" поставлена на учет 26 сентября 2014 года, в инспекцию федеральной налоговой службы по Кировскому району г. Самары.

Как и ранее было указано устав предприятия содержит в себе информацию о том, какими видами деятельности занимается организация. Основной деятельностью ООО «КТЛ» является деятельность автомобильного грузового транспорта и услуги по перевозкам.

Ниже перечислены дополнительные виды деятельности:

- 52.24 Транспортная обработка грузов
- 49.3 Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта
- 49.41.3 Аренда грузового автомобильного транспорта с водителем
- 49.41.1 Перевозка грузов специализированными транспортными средствами
- 52.10 Деятельность по складированию и хранению
- 52.21 Деятельность связанная с сухопутным транспортом
- 52.21.2 Деятельность, связанная с автомобильным транспортом
- 52.24.2 Транспортная обработка прочих грузов.

Цели ООО "КТЛ", как и любого коммерческого предприятия:

- предлагать товары или же услуги с максимальным результатом по самой маленькой цене;
- получать прибыль в долгосрочном периоде;
- обеспечивать людей необходимыми товарами, их нужды и требования;
- получать прибыль для того, чтобы стабильно работать и развиваться в дальнейшей перспективе.

Рассмотрим организационную структуру ООО "КТЛ" на рисунке 2.1.

Представленная схема демонстрирует линейно-функциональную организационную структуру ООО "КТЛ".

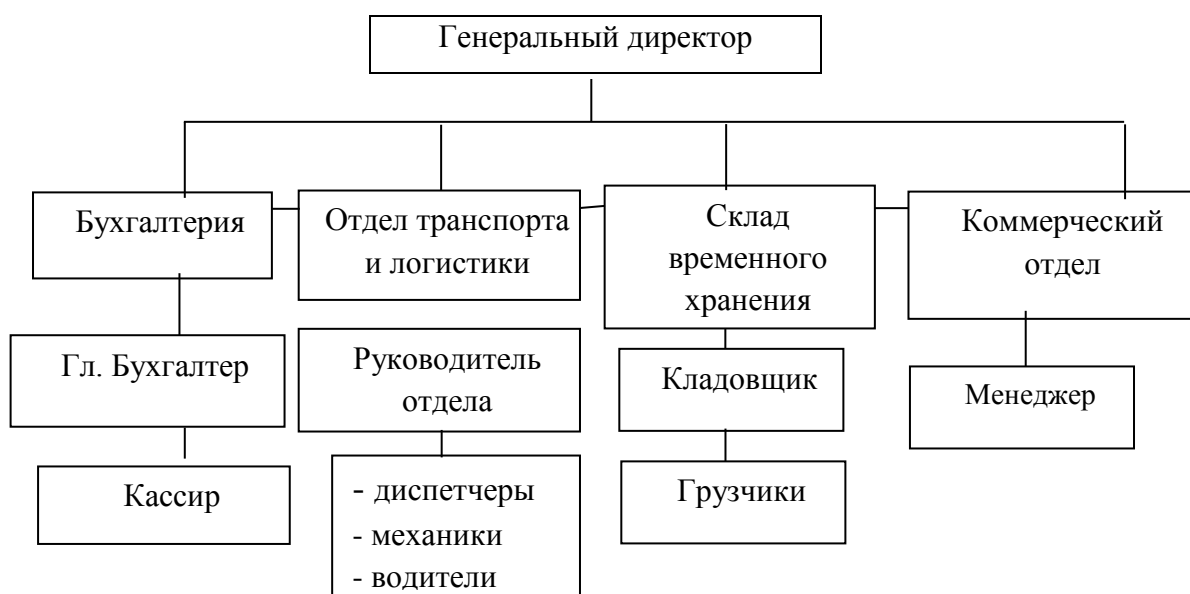


Рисунок 2.1 - Организационная схема ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»

На организационной структуре ООО "КТЛ» можно увидеть несколько отделов основного, вспомогательного и хозяйственного значения, которые выполняют свою работу согласно своих обязанностям. Которые внутри компании распределены между отделами. Данная организация деятельности на предприятии благоприятствует выполнению оперативного и качественного управления данной организацией и взаимосвязь в

осуществлении деятельности среди конкретных отделов организации [12, с. 107].

К принципам, относящимся к формированию организационной схемы деятельности ООО «КТЛ» можно отнести: обеспечение оптимального руководства структурой, небольшая величина стадий и степеней управления, рост уровня централизации линейного и функционального руководства, научное распределение труда в организации управления организацией, определяющее крепкие связи среди непосредственно руководства и специалистов, и между подразделениями и внутри них. Система контроля и управления показывает то, какие отделы, службы или конкретные работники относятся к аппарату управления, как они работают, и как именно осуществляется их соподчиненность и проявляется взаимосвязь [22, с. 67].

Генеральный директор предприятия осуществляет руководство в компании и организацию всего рабочего процесса. К его функциям относится выполнение главной роли в структуре управления, под его присмотром происходит решение всех производственных процессов. В его подчинении входят все отделы и структуры предприятия.

Коммерческий отдел занимается прямой продажей транспортно – логистических услуг. Данное подразделение состоит в основном из менеджеров - основная суть их деятельности заключается в обработке клиентов, консультирование по интересующим вопросам, оформление договоров и осуществление сделки.

Отдел транспорта и логистики занимается формированием маршрутов и движением автотранспортных средств, может отслеживать конкретный маршрут передвижения груза.

В обязанности данного подразделения входит контроль над техническим положением транспорта и оборудования, снятие его с эксплуатации, планирование и осуществление профилактических и ремонтных действий, привлечение к материальной ответственности за неверную эксплуатацию транспорта, зданий, оборудования и т.д., а также

лимитирование затрат ГСМ. Водители-экспедиторы осуществляют непосредственно транспортировку грузов.

Экономический отдел включает в себя бухгалтерию. Данный отдел производит учет наличия средств, выделенные для того, чтобы управлять организацией, их сохранность и степени применения, осуществляет достижения всех пунктов финансового плана, контролирует финансовое состояние компании, осуществляет оперативную работу по формированию расчетов с клиентами, подрядчиками и финансовыми службами, составляет первичный учет расходования материальных ресурсов и денежных средств.

Главным фактором, используемым для того, чтобы повысить эффективность деятельности организации является то, как именно сама компания относится к своему персоналу. Для того чтобы в организации работали высококвалифицированные специалисты, которые являются ядром компании, необходимо создание мотивации к эффективной деятельности, руководителю потребуется использование системой управления рабочей силой [14, с. 167].

Грузовыми перевозками занимаются высококвалифицированные водители с помощью профессионального диспетчера. Все маршруты осуществляемых грузоперевозок просматриваются и контролируются компанией. За пятилетний опыт осуществления деятельности на рынке транспортных и логистических услуг ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» является одним из лидеров в сравнении с грузоперевозками по России и по области.

Главные конкуренты организации в данной сфере деятельности - это логистические организации, которые также специализируются на грузоперевозках, они предлагают клиентам подобный пакет услуг - так же, как и ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК», исходя из своего рода деятельности - деятельность автомобильного грузового транспорта, транспортная обработка грузов и хранение, прочая вспомогательная транспортная деятельность, организация перевозок грузов.

Все же к главным конкурентам организации на рынке грузоперевозок можем отнести: ООО "Транспартнер" – компания, которая была создана в 2011 и по сей день находящаяся в постоянном динамичном развитии. Но при этом эта организация обладает меньшим количеством людей, работников, и поэтому, у нее пока не сформирован на анализируемый момент кадровый потенциал, который способен захватить большую долю рынка.

Если смотреть с точки зрения численности сотрудников к значению числа сотрудников ООО «КТЛ» приближен конкурент ООО "РТ-Транс", но при этом организация обладает более узким спектром услуг и предложений.

Помимо того, что разные организации занимаются предоставлением на рынке услуг по перевозке разного качества товара и подобные сервисные услуги, затраты «переключения» покупателей услуг небольшие, по этой причине товар является стандартизированным по клиенту. Спрос на рынке грузовых перевозок не насыщенный, поэтому компании не стремятся вводить в деятельность агрессивные стратегии и методы воздействия.

В истории своей деятельности ООО «КТЛ» выполнила заказы более 1000 клиентам. Автотранспортная организация выполняет качественные грузоперевозки и уважает предпочтения и желания своих клиентов.

К основным достоинствам организации следует отнести:

- наличие квалифицированных опытных водителей;
- специальное оборудование автотранспорта;
- предоставление услуг грузчиков;
- индивидуальность подхода к каждому клиенту;
- оперативность и качество обслуживания;
- наличие профессионального диспетчера;
- возможность отслеживать груз;
- прием заказов на сборные грузы.

Источниками формирования имущества и финансовых ресурсов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» являются:

- прибыль, которая была получена от осуществления работ, услуг, а также от других видов хозяйственной деятельности;
- амортизационные отчисления;
- средства из бюджета и иное имущество, которое было передано путем целевого назначения от собственника или уполномоченного им органа;
- другие источники, которые допустимы согласно законодательству РФ.

ООО «КТЛ» распоряжается прибылью, которая получена как результат деятельности организации, которая осталась после внесения обязательных платежей и уплаты налогов. Основная цель для ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» - это конкурентоспособно осуществлять деятельность в дальнейшем в сфере автомобильных грузоперевозок. Помимо этого, организация ставит цель сохранить ранее достигнутый статус и двигаться к новому, нацелено на то, чтобы сохранить ранее достигнутое положение и двигаться к новому более высокому уровню реализации продукции.

Финансовое положение организации характеризует система показателей, которые отражают наличие, и использование финансовых ресурсов организации. Основные финансово-экономические показатели деятельности ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» представлены в виде таблицы 2.1, составленной по Отчету о финансовых результатах (Приложение А).

Таблица 2.1 - Основные финансово-экономические показатели деятельности ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»

№	Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп роста, %, 2017/2016	Темп роста, %, 2018/2017
1	Выручка, тыс. руб.	11 980	13 500,0	14 670,0	112,7	108,7
2	Себестоимость транспортных услуг, тыс. руб.	8790	9 106,0	10 089,0	103,6	110,8
3	Валовая прибыль, тыс. руб.	3190	4394,0	4581,0	137,7	104,3
5	Прибыль от реализации услуг, тыс. руб.	2800	4124	4215,0	147,3	102,2

Продолжение таблицы 2.1

№	Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп роста, %, 2017/2016	Темп роста, %, 2018/2017
6	Коммерческие и управленческие расходы, тыс. руб.	390	270,0	366,0	69,2	135,5
7	Среднесписочная численность работников	22,0	23,0	26,0	109,6	113,0
8	Товарооборот, тыс. руб.	11 980	13 500,0	14 670,0	112,7	108,7
10	Фонд оплаты труда (год)	1850,0	1900,0	2147,0	102,7	113
11	Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	2820	4188	4345	148,5	103,7
12	Налог на прибыль, тыс. руб.	564	837,6	869,0	148,5	103,7
13	Чистая прибыль, тыс. руб.	2256,0	3350,4	3476,0	148,5	103,7

В результате анализируемого периода ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК», его основные экономические показатели подвергались определенным изменениям. В ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» товарооборот реализованных услуг за исследуемый период увеличился на – 1 170 тыс.руб. или на 8,7% по сравнению со значением показателя за предыдущий год - это говорит о том, что предприятие внесло небольшие изменения в структуру и ассортимент предоставляемых услуг, у организации стало больше клиентов, изменился уровень цен, снизилась величина себестоимости реализуемых услуг. В виде подтверждения этого представлена величина чистой прибыли предприятия, являющийся главным источником ее формирования. Проанализировав экономические показатели предприятия автомобильного грузового транспорта, могу сделать вывод, что положение фирмы более менее стабильная, показатель чистой прибыли за 2018 г. незначительно увеличил свое значение. В 2018г. он составил 3476 тыс. руб., что на 126 тыс. руб. больше показателя 2017г., или на 1 220 тыс. руб. по сравнению с величиной за 2016 год. В течение года предприятие использует прибыль прошлых лет.

По данным таблицы видно, что выручка от осуществления деятельности автомобильного грузового транспорта возросла на 8,7 %, себестоимость на

10,8 %. Темп роста себестоимости опережают темп роста выручки на 2,1 %, что не является положительной стороной деятельности предприятия. За счет того, что себестоимость выросла на большую величину, чем выручка, валовая прибыль увеличилась лишь на 4,3 % или на 187 тыс. руб.

Прибыль от реализации услуг возросла в 2018 г. на 91 тыс. руб. по сравнению с 2017 г. и составила 4 215 тыс. руб., что в свою очередь больше значения за 2016 год на 1 415 тыс. руб. Рост показателя прибыли произошел по причине увеличения выручки от осуществления услуг.

На сегодняшний день ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» укрепляет свое конкурентное положение, с помощью постоянного усовершенствования ключевых компетенций: обучения сотрудников, модернизации оборудования, совершенствования технологических путей и внедрения новых технологий, с большой степенью надёжности, следовательно, осуществляет довольно таки эффективную деятельность.

Проведенный анализ финансовых результатов деятельности подтверждает тот факт, что ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» имеет устойчивый финансовый статус. Подтверждением этого является то, что значения выручки от осуществления услуг, валовой прибыли, чистой прибыли при увеличиваются с каждым годом, что можно увидеть в динамике показателей.

Ценностью в деятельности предприятия ООО «КТЛ» являются сотрудники, от того насколько они ответственны и квалифицированы зависит работоспособное состояние предприятия. Значение среднесписочной численности сотрудников ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» в процессе анализируемого времени изменялась и в 2018 году выросла в сравнении с 2017 годом на троих работников и что составило увеличение на 13 %.

В ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» трудятся 29 человек, к административно-управленческому числу сотрудников относится - 11 человек (37 %), к обслуживающему персоналу - 18 человек (62 %). К административно-управленческому составу относятся - работники аппарата

управления, которые входят в администрацию организации. Данный состав включает в себя директора, коммерческого директора и начальника отдела логистики, принимающих действия для развития организации, составляющие стратегию данного развития организации и принимающие соответствующие решения по управлению. К обслуживающему персоналу относятся работники напрямую осуществляющие процесс грузоперевозок, общающиеся с организациями розничного сектора и поставщиками, это операторы, диспетчеры, водители и складские рабочие.

Основная задача ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК», как и любой другой фирмы – это более эффективно и полно использовать трудовые ресурсы, так как от этого зависят многие экономические показатели, влияющие на эффективную работу предприятия. С этой целью необходимо провести анализ показателей использования трудовых ресурсов.

Главной особенностью и своего рода условием эффективной работы предприятия является наличие высококвалифицированного персонала, который готов регулярно получать новые знания. В связи с этим растет значения контроля над деятельностью кадрового потенциала в виде особенного вида деятельности, который включает в себя: определить потребность в работниках; привлечь специалистов; отобрать персонал; расставить сотрудников; обеспечить подготовку, переподготовку, повысить квалификацию; мотивировать сотрудников к развитию; оценивать эффективность управления.

2.2 Анализ обеспеченности ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» трудовыми ресурсами и показателей их движения

Для того чтобы изучить трудовые ресурсы большое внимание уделяется тому, насколько предприятие обеспечено необходимым составом сотрудников.

Для достижения этой цели рекомендуется сначала проанализировать:

- структуру персонала организации;
- уровень обеспеченности организации и подразделений рабочими и административно-управленческим составом;
- обеспеченность организации необходимыми квалифицированными специалистами;
- динамику движения работников [18, с. 109].

В анализе использования трудовых ресурсов большое внимание необходимо уделить изучению обеспеченности ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» рабочей силой по профессиональной и квалификационной составляющей информации оперативно-технического учета отдела кадров. Требуется изучение состава сотрудников по возрастной составляющей и стажу постоянной работы.

Проведение данного анализа требуется для того, чтобы своевременно проводить работу по подготовке кадров для того, чтобы заменить тех сотрудников, которые уходят на пенсию, или увольняющихся сотрудников и для того, чтобы спланировать социальное развитие организации.

Обеспеченность предприятия необходимой рабочей силой рассчитывается путем сравнения фактического количества сотрудников по категориям и профессиям с плановой необходимостью. Обеспеченность ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» трудовыми ресурсами представлена в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Обеспеченность ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» трудовыми ресурсами

Категория работников	Численность за предыдущий год	Численность		Фактически в %	
		План	Факт	к плану	К предыд. году
Всего работающих, в том числе:	24	30	29	96,5	120,8
Руководители	8	11	11	100	138
Специалисты	2	1	1	100	50
Служащие	2	2	1	50	50
Рабочие, из них:	12	16	16	100	133,3

Продолжение таблицы 2.2

Категория работников	Численность за предыдущий год	Численность		Фактически в %	
		План	Факт	к плану	К предыд. году
грузчик	3	4	3	75	100
охранник	1	2	2	100	200
фасовщик	1	2	2	100	200
кладовщик	2	2	2	100	100
водитель	2	2	2	100	100
водитель-экспедитор	2	2	2	100	100
сборщик товара	1	2	3	150	300

Из данных таблицы видно, что организация в достаточной степени обеспечена трудовыми ресурсами, например, фактическая численность работников близка к плановой численности, составляет 96,5%.

По сравнению с данными о численности предыдущего года (2017), численность работников предприятия возросла на 5 человека или на 20,8 %. Число руководителей, служащих и рабочих по сравнению с 2017 годом возросла, а специалистов упало на 1 человека. Рабочих значительно больше, чем других групп, что говорит о том, что более востребованы вспомогательные работники на предприятии, чем служащие или специалисты.

В процессе анализа необходимо изучить не только изменение численности, но и изменение структуры производственного персонала. Состав сотрудников ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» разделен по определенной группе в динамике за 2017 и 2018 г., с данной же целью рассчитывается и удельный вес конкретных групп в общем числе работников предприятия.

Изменение структуры персонала ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» представлено в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - Изменение структуры трудовых ресурсов

Персонал	Структура персонала						Изменение удельного веса ±	
	За предыд. год		план		факт		По сравн. с планом	По сравн. с пред. годом
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%		
Всего работающих:	24	100	30	100	29	100	-	-
Руководители	8	33	11	36,6	11	37,9	1,3	4,9
Специалисты	2	8,3	1	3	1	3,4	0,4	-4,9
Служащие	2	8,3	2	6	1	3,4	-2,6	-4,9
Рабочие	12	50	16	53,3	16	55,2	1,9	5,2

На основе значений представленных в данной таблице 2.3 можно заметить, что наибольшая величина удельного веса приходится на рабочих. Доля рабочих в 2018 году в общем числе сотрудников составила 55 %, что на 5,2 % больше в сравнении со значением за 2017 год. Доля руководителей, специалистов и служащих ниже удельного веса рабочих и составляет 37,9%, 3,4 % и 3,4% соответственно. Наибольшее изменение удельного веса в сравнении с планом можно наблюдать у специалистов и рабочих.

В процессе проведения анализа обеспеченности трудовыми ресурсами рассматривается отклонения величины числа специалистов по факту со значением за предыдущий год и плановым числом сотрудников отчётного года по каждой категории и профессии.

Большое значение в этом случае имеет анализ обеспеченности организации сотрудниками наиболее важных профессий. Вместе с анализом количественного обеспечения организации трудовыми ресурсами рассматриваются и вопросы качественного состава рабочих, который характеризуется профессионально-квалификационным уровнями.

Проведение качественного анализа трудовых ресурсов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» представлено в виде таблицы 2.4, степень квалификации сотрудников находится под влиянием их возраста, стажа работы, образования и т.д.

Таблица 2.4 - Качественный состав трудовых ресурсов

Показатель	Численность на конец года			Удельный вес		
	2016 год	Прошлый год	Отчетный год	2016 год	Прошлый год	Отчетный год
	Группы рабочих					
По возрасту, лет:						
до 20	-	-	-	-	-	-
от 20 до 30	3	2	3	13,0	8,3	10,3
от 30 до 40	12	14	16	52,2	58,3	55,2
от 40 до 50	5	6	7	21,7	25	24,1
от 50 до 60	3	2	3	13,0	8,3	10,3
старше 60	-	-	-	-	-	-
<i>Итого</i>	23	24	29	100	100	100
По образованию:						
незаконченное среднее	2	3	4	8,7	12,5	13,8
среднее, среднее специальное	14	13	15	60,9	54,2	51,7
высшее	7	8	10	30,4	33,3	34,5
<i>Итого</i>	23	24	29	100	100	100
По трудовому стажу, лет:						
до 5	2	2	4	8,7	8,3	13,8
от 5 до 10	2	1	3	8,7	4,2	10,3
от 10 до 15	11	12	15	47,8	50	51,7
от 15 до 20	6	7	4	26,1	29,2	13,8
свыше 20	2	2	3	8,7	8,3	10,3
<i>Итого</i>	23	24	29	100	100	100

На основании данных представленных в таблице, можно сказать о том, что в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» основную часть сотрудников занимают работники в возрасте от 30 до 40 лет, их доля в общей численности персонала составила в 2018 году 55,2 %, в 2017 году – 58,3 %, и 52,2% за 2016 год.

Большинство из работников со средним и средним специальным образованием. Доля сотрудников с дипломом в общем числе специалистов составила в 2018 году 51,7 %, в 2017 году – 54,2.

Практически в два раза отличаются значения работников с незаконченным средним и высшим образованием. Если более подробно то, с незаконченным средним образованием доля в общем числе сотрудников составила в 2018 году 13,8 %, в 2017 году соответственно – 12,5 % от

трудящихся. С высшим образованием доля в общей численности персонала составила в 2018 году 34,5 %, в 2017 году – 33,3 % и 30,4% от работающих.

В среднем около 50 % работающих имеют стаж от 10 до 15 лет, их доля в общей численности персонала составила в 2018 году 51,7 %, а в 2017 году – 50 %. Наименьшее количество персонала имеет стаж от 5 до 10 лет, их доля в общей численности работающих составила в 2018 году 10,3 %, в 2017 году – 4,2% и 8,7% за 2016 год.

Выше проведенный анализ показывает то, что сотрудники ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» довольно молодые, однако при этом с достаточным опытом профессиональной деятельности.

Сотрудники могут перестать работать в организации или из-за увольнения по собственному желанию или из-за сокращения кадров, например, истечения сроков действия трудового договора, нарушения трудовой дисциплины и остальное. В связи с этим причинам, по которым, происходят увольнения в организации и соответственно движению рабочей силы требуется уделять больше внимания. Коэффициент оборота рабочей силы обозначает значение состава работающих, который постоянно подвергается изменениям по причине приема и увольнения сотрудников. Движения по найму и увольнению сотрудников организации характеризуются коэффициентом оборота по приему, оборота по выбытию, текучести. Данные о движении рабочей силы представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5 - Данные о движении рабочей силы ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»

Показатель	2016 год	2017 год	2018 год
Численность персонала на начало года	20	23	24
Принято на работу	4	3	8
Выбыло, в том числе:	1	2	3
по собственному желанию	1	1	1
уволено за нарушения трудовой дисциплины			1

Продолжение таблицы 2.5

Показатель	2016 год	2017 год	2018 год
Численность персонала на конец года	23	24	29
Количество работников, проработавших весь год	21	22	21
Среднесписочная численность персонала	21	23	26
Коэффициент оборота по приему работников	0,19	0,13	0,3
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,05	0,09	0,12
Коэффициент текучести кадров	0,04	0,04	0,08
Коэффициент постоянства	0,9	0,96	0,8

Коэффициенты движения рабочей силы: $K_{пр}$, $K_{выб}$, $K_{тек}$, $K_{пос}$ рассчитаны соответственно по формулам: 1.1, 1.2, 1.3 и 1.4, рассмотренным в 1 главе п. 1.2 данной работы.

По данным таблицы 2.5 на анализируемом предприятии ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» коэффициент текучести кадров в 2018 году немного выше, чем в 2017 и в 2016 гг. Значение среднесписочной численности в сравнении с величиной за 2017 год выросло на 3 человека, в сравнении с 2016 годом на 5 человек. Число принятых на работу в 2018 году увеличилось по сравнению с показателями предыдущего года, это объясняется тем, что предприятие на пути расширения и ему необходимо увеличивать количество квалифицированных и работоспособных сотрудников. Следует обратить также внимание на то, что показатели движения, кроме коэффициента постоянства, повысились, что в свою очередь может отрицательно повлиять на работу организации. Требуется тщательнее рассматривать, по каким причинам выбывают работники и, следовательно, причины повышения коэффициента текучести кадров, поскольку излишняя текучесть кадров ведет к снижению эффективности деятельности предприятия.

Величина объема оказанных транспортных услуг находится не только под воздействием числа сотрудников, но и количеством труда в виде рабочего времени, которое было потрачено на реализацию услуги, эффективности труда работников и его производительности.

3 Анализ использования трудовых ресурсов в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» и пути повышения эффективности их использования

3.1 Анализ показателей использования трудовых ресурсов в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»

На величину объема осуществляемых услуг влияет количество труда, затраченное на реализацию данной услуги, которое характеризуется объемом рабочего времени. В связи с этим анализ применения рабочего времени играет весомую роль, так как из него состоит аналитическая деятельность на предприятии. При проведении анализа использования рабочего времени требуется проведение проверки, насколько обоснованы поставленные задачи, определить уровень их реализации, вычислить величину потерь рабочего времени, определить их причины, и наконец, выделить рекомендации по совершенствованию использования рабочего времени в дальнейшей перспективе предприятия.

Насколько полно используется рабочая сила организации, определяется исходя из количества дней и часов, отработанных одним работником за рассматриваемый период, и от степени применения фонда рабочего времени (ФРВ).

На ФРВ влияет количество работников, дней, отработанных одним рабочим в среднем за год и средняя продолжительность рабочего дня. Их взаимосвязь продемонстрирована в виде формулы (6) указанной в данной работе.

Информация для проведения анализа использования фонда рабочего времени были взяты из табеля учета рабочего времени. Данный документ используется для учета времени, которое было или действительно отработано или не отработано определенным работником предприятия, и контролировать соблюдение сотрудниками фиксированного режима рабочего

времени, для того, чтобы получить информацию об отработанном времени, рассчитать оплату труда и составить статистическую отчетность по труду.

Исходные данные для проведения анализа применения рабочего времени представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 - Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

Показатель	Значение показателя		Изменение (\pm)
	план «0»	Факт «1»	
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	16	16	-
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	225	215	-10
Отработано часов одним рабочим за год (Ч)	1755	1612,5	- 142,5
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,8	7,6	- 0,2
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч	28080	26488	- 1592

За рассматриваемый период в организации величина фактического фонда рабочего времени меньше плановой величины на 1592 ч. С помощью способа абсолютных разниц (метод детерминированного факторного анализ) можно установить влияние таких факторов как численность рабочих, количество дней, которое было отработано, средней продолжительности рабочего дня на разницу в фонде рабочего времени:

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{ЧР}} = \text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0 \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 = (16 - 16) \times 225 \times 7,8 = 0 \text{ ч};$$

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{Д}} = \text{Д}_1 - \text{Д}_0 \times \text{ЧР}_1 \times \text{П}_0 = 16 \times (215 - 225) \times 7,8 = - 1248 \text{ ч};$$

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{П}} = \text{П}_1 - \text{П}_0 \times \text{Д}_1 \times \text{ЧР}_1 = 16 \times 215 \times (7,6 - 7,8) = - 688 \text{ ч};$$

На основе посчитанных показателей можно сказать о неполном применении трудовых ресурсов, которыми обладает организация. Среднее значение дней отработанных одним рабочим приравнивается к 215 дням вместо 225 дней по плану, в связи с этим значение целодневных потерь

рабочего времени на одного рабочего выросло на 10 дней, а на всех на 160, или 1248 ч.

За один день внутрисменные потери рабочего времени приравниваются к 0,1 ч, а за все дни, которые были отработаны всеми рабочими предприятия – 688 ч.

Размер общих потерь рабочего времени составил – 1936 ч, или 0,07%

Анализ расходования рабочего времени является важной частью аналитической деятельности на предприятии.

На основе показателей баланса рабочего времени, зафиксированных в таблице, которая представлена в приложении Б, анализируются значения применения рабочего времени для выявления потерь рабочего времени их причины и способов как можно устранить.

В организации ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» уменьшилась величина отработанных человеко-дней на 4,4 %. Количество неявок на работу выросло на 18,9 %, что показывает весьма неположительную направленность. В два раза увеличилось количество целодневных простоев.

Следует заметить рост количества неявок из-за болезни, также по причине ежегодных отпусков, отпусков связанных с учебой и неявки, разрешенные администрацией.

Размер явочного фонда рабочего времени уменьшился с 225 до 215 человеко-дней на каждого рабочего, это значит на 10 человеко-дней.

Снизилась и величина полезного фонда рабочего времени на 95 ч., произошло это за счет роста числа неявок на работу.

В ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» весомая доля потерь рабочего времени образуется из-за конкретных субъективных причин, таких как: дополнительные отпуска с разрешения руководства, прогулы, целодневные и внутрисменные простои, что приставляет собой нетронутые источники, которые можно использовать, чтобы увеличить фонд рабочего времени. Их значение равняется:

$$\text{ПРВ} = (29 + 40,6 + 17,4) \times 7,8 + 116 = 794,6 \text{ ч}$$

Удельный вес целодневных и внутрисменных простоев, а также прогулов составляет 34 % или 14 дня от общего числа неявок на работу.

Существенны в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» и непроизводительные затраты труда – они составляют 232 ч.

Таким образом, предприятию необходимо работать над сокращением потерь времени, которые обусловлены причинами, возникающими из - за деятельности сотрудников.

Снижения величины потерь рабочего времени из-за факторов, на которые влияет трудовой коллектив, являются резервом для увеличения объема оказанных услуг, который не требует для этого дополнительных растрат и ведет к быстрым положительным результатам.

В анализе производительности труда работников и использования фонда заработной платы ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» были применены методы цепных подстановок, абсолютных и относительных разниц детерминированного факторного анализа.

Были выявлены и оценены факторы, влияющие на основные экономические показатели использования трудовых ресурсов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК».

Величина производительности труда является весомой качественной величиной, характеризующей деятельность организации, обозначающая эффективности затрат труда.

На значение производительности труда воздействуют представленные ниже факторы:

- изменение объема производства;
- изменение числа сотрудников предприятия.

Значения, необходимые для выполнения факторного анализа производительности труда зафиксированы в таблице 3.2.

Таблица 3.2 - Исходные данные для анализа производительности труда

Показатель	Значение показателя		Отклонение от плана	
	t ₀	t ₁	Абсолют.	% к плану
Среднегодовая численность персонала	27	26	- 1	96,3
В том числе рабочих	16	16	-	100
Удельный вес рабочих в общей численности работников (У _д)	0,6	0,62	+0,02	103
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	225	215	-10	95
Отработано часов всеми рабочими, ч	28080	26488	-1592	94
Средняя продолж-ть рабочего дня, ч (П)	7,8	7,6	-0,2	97
Объем реализации, тыс.руб.	15500	14670	- 830	95
Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб. (ГВ)	574	564	- 10	98
Выработка рабочего:				
среднегодовая, тыс.руб. (ГВ)	968,8	916,9	- 51,9	95
среднедневная, тыс.руб. (ДВ')	68,9	68,2	- 0,7	99
среднечасовая, руб. (ЧВ)	551,9	553,8	+ 1,9	100,3
Трудоемкость, чел.-ч/руб.	1,81	1,80	-0,01	99

Значение среднегодовой выработки работника находится путем умножения факторов, которые оказывают на нее влияние (формула 12).

Рассчитать, как именно влияют данные факторы можно, используя метод детерминированного факторного анализа. На основе значений таблицы 3.2 можно выполнить расчет, с помощью способа абсолютных разниц.

Из данных таблицы 3.2 следует заметить, что среднегодовая выработка одного работника снизилась на 10 тыс. руб., или на 2%, за счет изменения:

- удельного веса рабочих в общей числе работников организации:

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta У_{д} \cdot Д_0 \cdot П_0 \cdot ЧВ_0 = +0,02 \cdot 225 \cdot 7,8 \cdot 551,9 = +19371 \text{ руб.}$$

Данный расчет говорит о том, что увеличение удельного веса рабочих среди всех работников на 0,02% , повысила значение среднегодовой выработки работника на 19 371 руб.

- количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta ГВ_{д} = У_{д1} \cdot \Delta Д \cdot П_0 \cdot ЧВ_0 = 0,62 \cdot -10 \cdot 7,8 \cdot 551,9 = -26689,9 \text{ руб.}$$

Это значит, уменьшение количества отработанных дней в году одним рабочим на 10, уменьшило производительность труда работника на 26689,9 руб.

– продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ГВ_{\Pi} = У_{Д_1} \cdot Д_1 \cdot \Delta П \cdot ЧВ_0 = 0,62 \cdot 215 \cdot -0,2 \cdot 551,9 = -14713,7 \text{ руб.}$$

Это значит, что уменьшение продолжительности рабочего дня на 0,2 ч., снизило производительность труда одного работника на 14713,7 руб.

– среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta ГВ_{ЧВ} = У_{Д_1} \cdot Д_1 \cdot П_1 \cdot \Delta ЧВ = 0,62 \cdot 215 \cdot 7,6 \cdot 1,9 = +1924,9 \text{ руб.}$$

Это значит, что увеличение среднечасовой выработки рабочих на 1,9 руб., увеличило производительность труда одного работника 1924,9 руб.

Делая вывод можно сказать о том, что фактический объем реализации услуг 2018 года уменьшился по сравнению с 2017 годом на 830 тыс. рублей. Значение среднегодовой выработки одного работника снизилась на 10 тыс. рублей, однако среднечасовая выработка одного рабочего повысилась на 1,9 руб.

На значение среднегодовой выработки работника с положительной стороны повлиял рост величины среднечасовой выработки одним рабочим, также то, что произошел рост удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия.

Значение такого показателя как, количество дней, отработанное одним рабочим за весь год и изменение продолжительности рабочего дня, негативно отразились на величине среднегодовой выработки одного рабочего.

В процессе анализа применения рабочей силы и роста производительности труда необходимо рассматривать их вместе с оплатой

труда. Требуется постоянно осуществлять контроль степени применения фонда заработной платы, для того, чтобы определить возможности его экономии путем увеличения производительности труда. Перед анализом использования фонда заработной платы следует произвести расчет абсолютного и относительного отклонения фактической величины от плановой.

Показатели по ЗП ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3 - Динамика ФЗП на ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»

Показатель	Значение показателя		Отклонение от плана	
	t ₀	t ₁	абсолютное	% к плану
ФЗП, тыс.руб	2380	2147	- 233	90,2
В том числе:				
переменная часть	295	274	- 21	92,9
постоянная часть	2085	1873	- 212	89,8
Объем реализации услуг	15500	14670	- 830	94,6

На основании данных, представленных в таблице 3.3 видим, что в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» ФЗП в 2018 году составил 2147 тыс. руб., по сравнению с планом он уменьшился на 233 тыс. руб., или на 9,8 %. Также переменная часть ФЗП в 2018 году составила 274 тыс. руб., тем самым понижая плановый показатель равный 295 тыс.руб. на 21 тыс. руб., или на 7,1%. В том числе постоянная часть ФЗП в 2018 году уменьшилась на 212 тыс. руб., или на 11,2%.

Величина объема выполненных работ в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» в 2018 году составила 14670 тыс. руб., что меньше плановой величины на 830 тыс. руб., или на 5,4%.

Коэффициент реализации плана по объему осуществляемых работ составил 94,6 %.

Данный показатель определяет размер доли процента, на которую необходимо увеличить плановый ФЗП за каждый процент превышения реализации плана по объему оказываемых услуг.

При рассмотрении абсолютного и относительного отклонения (формулы 16,17) по фонду оплаты труда получим следующее:

$$\text{ФЗП абс.} = 2147 - 2380 = - 233 \text{ тыс.руб}$$

$$\text{ФЗП отн.} = 2147 - (295 \times 0,944 + 2085) = - 216,48 \text{ тыс.руб.}$$

Это говорит о том, что в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» в ходе осуществления своего хозяйствования и деятельности происходит относительная экономия денежных средств относительно использования фонда заработной платы в размере 216,48 тыс. руб. Далее необходимо выявить причины, в связи с которыми происходят абсолютные и относительные отклонения по фонду заработной платы.

С целью проведения анализа фонда заработной платы в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» представлены данные в таблице 3.7.

Таблица 3.7 - Исходные данные для анализа фонда заработной платы ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»

Показатели	t ₀	t ₁	Отклонение от плана
Среднегодовая численность работников (ЧР), чел.	27	26	-1
Количество отработанных дней одним работником за год (Д)	225	215	-10
Средняя продолжительность рабочего дня (П), час	7,8	7,6	-0,2
Среднечасовая зарплата одного работника, (ЧЗП) руб.	50,2	50,5	+ 0,3
Фонд заработной платы (ФЗП), тыс.руб.	2380	2147	- 233

Каким образом воздействуют разные факторы на фонд заработной платы можно рассчитать способом цепных подстановок, применив формулу 21, представленную в данной работе:

$$\text{ФЗП (план)} = 27 \times 225 \times 7,8 \times 50,2 = 2380 \text{ тыс.руб.}$$

$$\text{ФЗП чр.} = 26 - 27 \times 225 \times 7,8 \times 50,2 = -88 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: уменьшение работников на 1 чел. снизило ФЗП на 88 тыс.руб.

$$\text{ФЗП д.} = 26 \times -10 \times 7,8 \times 50,2 = -102 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: уменьшение отработанных дней работниками на 10, уменьшило ФЗП на 102 тыс.руб.

$$\text{ФЗП п.} = 26 \times 215 \times -0,2 \times 50,2 = -56 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: уменьшение средней продолжительности рабочего дня на 0,2 ч., уменьшило ФЗП на 56 тыс.руб.

$$\text{ФЗП чзп.} = 26 \times 215 \times 7,6 \times 0,3 = 13 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: увеличение среднечасовой зарплаты на 0,3 руб., увеличило ФЗП на 13 тыс. руб.

$$\text{ФЗП факт} = 26 \times 215 \times 7,6 \times 50,5 = 2147 \text{ тыс. руб.}$$

$$2380 - 88 - 102 - 56 + 13 = 2147 \text{ тыс. руб}$$

Изменение среднечасовой заработной платы увеличило фонд заработной платы, а три других фактора (количество дней, которое было отработано, продолжительность рабочего дня, среднегодовая численность работников) стали меньше, если сравнивать их значения с плановым значением, уменьшились по сравнению с планом и тем самым снизили значение фонда заработной платы. Для получения в дальнейшем прибыли и увеличения рентабельности необходимо, чтобы темп роста производительности труда опережал темпы роста его оплаты. В случаях

несоблюдения данного условия идет перерасход фонда заработной платы, растет себестоимость услуг, следовательно, и уменьшается прибыль. С помощью формулы рассчитан индекс заработной платы:

$$J_{зп} = \frac{\frac{2147}{26}}{\frac{2380}{27}} = 0,94$$

Индекс производительности труда ($J_{гв}$) вычислен по формуле:

$$J_{гв} = \frac{14670}{15500} = 0,95$$

Таким образом, в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» величина темпа роста оплаты труда обгоняют темп роста производительности труда. Коэффициент опережения составит:

$$K_{оп} = \frac{0,95}{0,94} = 1,01$$

Определим, произошла экономия (-Э) или же напротив израсходовался (+Э) фонд заработной платы:

$$Э_{фзп} = 14670 \times \frac{0,94 - 0,95}{0,94} = -156 \text{ тыс. руб.}$$

Следует заметить произошедшие изменения в том, что теперь темпы увеличения оплаты труда значительно уменьшились, если сравнивать их значение величиной темпов увеличения производительности, в числовом расчете данное изменения составляет экономию фонда заработной платы в размере 156 тыс. руб.

Каждой фирме необходимо создавать систему анализа значений по труду и зарплате, отмечая ежегодные отклонения, которые появляются с каждым годом, тем самым мотивируя работников. В виде примера стимулирования работников к плодотворной деятельности формируется эффективная система оплаты труда. Помимо этого в организации нужно создавать конкретные пути, дающие возможность в дальнейшем обеспечить увеличение величины производительности труда и определить источники, благодаря которым можно повысить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку рабочих.

3.2 Основные направления по оптимизации обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»

Организации являются главными звеньями хозяйствования и основанием экономических возможностей страны. Чем больше прибыли у организации, чем стабилен ее доход, тем возрастает ее вклад в социальную сферу страны, в ее экономический потенциал, способствуя улучшению уровня жизни людей, которые работают в такой фирме.

Целостность персонала организации, рациональность и разумность в вопросе распределения ответственности делегирование ответственности, подходящие критерии контролируемости описывают организацию деятельности фирмы, который обеспечивает требуемую подготовку и направленность управленческих процедур, и как результат, более высокую степень эффективности.

Используя научно обоснованный способ, как можно подобрать и расставить персонал организации методы подбора и расстановки кадров, обеспечивается достижение больших результатов в вопросе усовершенствования качественной составляющей администрации и

сотрудников, тем самым поспособствовав формированию их действующего резерва.

Акцентируя внимание на эти данные отделу кадров ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» требуется постоянно улучшать организацию взаимодействия со своими сотрудниками, осуществлять поиск непрерывно совершенствовать систему работы с персоналом, искать разумные методы взаимосвязи с начальниками отделов.

Увеличение производительности труда является ключевым источником для того, чтобы трудовые ресурсы организации использовались еще более эффективно. Достичь роста показателя производительности труда можно путем:

- сокращения затрат труда на ее производство и интенсификация производственного процесса;
- введение системной механизации и автоматизации производства;
- использование обновленной техники и передовые способов труда;
- сокращение расходов рабочего времени с совместной организацией труда в компании;
- обеспечение своих сотрудников полным фронтом работ на ежедневной основе;
- рост творческой активности и квалификации специалистов компании [67, с. 85].

Увеличение объемов продаж услуг за счет резерва повышения выработки рабочих.

Резервы увеличения среднедневной выработки можно посчитать по следующей формуле:

$$P \uparrow ДВ = ДВ_{\Pi} - ДВ_{\Phi}, \quad (1.25)$$

где, $P \uparrow ДВ$ – резерв увеличения среднедневной выработки;

ДВп и ДВф – соответственно плановый и фактический уровень среднедневной выработки.

Теперь нужно определить резерв увеличения среднедневной выработки в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»:

$$P \uparrow ДВ = 68,9 - 68,2 = 0,7 \text{ руб.}$$

Для того, чтобы определить резервы увеличения объема оказываемых услуг необходимо, тот резерв роста среднедневной выработки, который был ранее выявлен, умножить на величину номинального фонд рабочего времени всех рабочих:

$$P \uparrow ВП = P \uparrow ЧВ \times ФРВ, \quad (1.26)$$

$$P \uparrow ВП = 0,7 \times 247 \times 26 = 4495 \text{ тыс. руб}$$

Таким образом, за счет использования резерва увеличения дневной выработки в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» можно увеличить годовой объём услуг на 4 495 тыс. руб.

Рост объемов продаж можно достичь также путем уменьшения потерь рабочего времени и организацией дополнительных вакантных мест.

Сокращение потерь рабочего времени - резерв роста объемов продаж, который не требует дополнительные капитальные вложения. Для расчета данного резерва, требуется затраты потери рабочего времени (ПРВ), в которых виновна организация, умножить на величину плановой среднечасовой выработки организации:

$$\begin{aligned} \text{ПРВ} = & \text{ПРВ}_{\text{ежегодные отпуска}} + \text{ПРВ}_{\text{прогулы}} + \text{ПРВ}_{\text{простои}} \times \\ & \times \text{П} + \text{ПРВ}_{\text{внутрисменные простои}}, \end{aligned} \quad (1.27)$$

Данные для подсчета потерь рабочего времени можно взять в таблице из приложения 2 - «Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК».

$$\text{ПРВ} = 87 + 40,6 + 17,4 \times 7,6 + 116 = 1218 \text{ ч.}$$

$$\Delta \text{ВП} = \text{ПРВ} \times \text{ЧВп} = 1218 + 30 \times 552 = 689 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, за счет сокращения потерь рабочего времени на предприятии можно увеличить объем услуг на 689 тыс. руб.

Значение резерва роста объема осуществляемых услуг путем образования дополнительного рабочего места можно вычислить, если значение их прироста умножить на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего:

$$P \uparrow \text{ВП} = P \uparrow \text{КР} \times \text{ГВ}_\Phi, \quad (1.28)$$

где, $P \uparrow \text{ВП}$ – резерв увеличения выпуска продукции;

$P \uparrow \text{КР}$ – резерв увеличения количества рабочих мест;

ГВ_Φ – фактическая среднегодовая выработка рабочего.

Напряжённость в вопросе обеспечения организации определенным количеством персонала можно снизить путем более эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов, увеличения производительности труда, также, если интенсифицировать производство, обеспечить комплексную механизацию производственных процессов, внедрить новую более производительную технику, усовершенствовать технологию и организацию производства. Использование предложенных рекомендаций должно способствовать определению резервов сокращения потребности в работниках в ходе проведения соответствующего анализа.

В случае расширения организацией сферы своей деятельности, роста производственной силы, образования дополнительных рабочих мест, требуется выявление потребности в сотрудниках, согласно определенным категориям, профессиональным критериям и источникам их получения.

Резерв увеличения объема услуг за счет создания дополнительных рабочих мест в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» составит:

$$P \uparrow \text{ВП} = 3 \times 564 = 1692 \text{ тыс. руб.}$$

Если бы предприятие использовало все эти резервы за счет эффективного использования трудовых ресурсов, то общий резерв увеличения объема оказываемых услуг составил:

$$P \uparrow \text{ВПобщ} = 63 + 689 + 1692 = 2444 \text{ тыс. руб.}$$

Совершенствование организации труда ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» - это процесс реализации действий по снижению количества трудовых затрат, сокращения текучести кадров и эффективного использования рабочего времени. Он включает в себя:

- использование современных методов нормирования и мотивации труда, которые создают финансовый интерес сотрудников в увеличении количества и качества труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест, охраны труда и производственной санитарии, улучшение техники безопасности;
- улучшение условий труда и принятие оптимальных режимов труда и отдыха приведет к сокращению текучести кадров;
- применение различных методов труда и улучшение состояния рабочей среды, пользование предшествующим опытом, рациональное управление и распределение обслуживающего персонала;

- правильное использование рабочего времени с помощью предельно допустимого уплотнения путем применения строгой дисциплины труда и соотнесения профессий, в результате этого происходит сокращение потери рабочего времени.

Основываясь на проведенный анализ использования трудовых ресурсов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» были выявлены определенные факторы, которые препятствуют росту производительности труда, способствуют появлению потерь рабочего времени и сокращению заработной платы сотрудников.

При проведении анализа использования рабочей силы была рассмотрена степень обеспеченности рабочих мест отделов организации штатом сотрудников, необходимым с профессиональной точки зрения, эффективности применения рабочей силы. Организация ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» в неполной степени применяет труд своих работников, так как в деятельности фирмы с точки зрения использования фонда рабочего времени заметны целодневные и внутрисменные простои рабочего времени, которые, разумеется, оказывают весьма не положительное влияние на величину трудоемкости, выработки и производительности труда.

В этой главе:

- проведен анализ использования рабочего времени и определены факторы, из-за которых возникают причины потерь рабочего времени;
- произведен анализ производительности труда и использования фонда заработной платы.

Делая вывод, можно сказать, что цель достигнута – мной были изучены показатели использования трудовых ресурсов на предприятии и осуществлен их анализ на примере ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК». ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» недостаточно полно использует свои трудовые ресурсы, в процессе анализа были выявлены причины, ухудшающие экономическое положение организации.

С целью предотвращения этой ситуации мной были предложены рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»:

- с помощью применения резерва роста дневной выработки в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» можно увеличить годовой объём предоставляемых услуг на 4 495 тыс. руб.;
- путем уменьшения потерь рабочего времени в организации можно обеспечить рост продажи услуг на 689 тыс. руб.;
- источник роста объемов услуг путем создания дополнительных рабочих мест в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» составил 1692 тыс. руб.

Подытожив проведенный анализ можно сказать о том, что деятельность формы достаточно хорошо организована. Персонал организации, несмотря на все возникающие сложности в организации деятельности, трудится практически в полной степени. Организация обладает большим потенциалом для дальнейшего развития.

Заключение

Организация деятельности предприятия имеет прямое отношение к людям, которые работают в данной фирме. Достижение успехов и хороших результатов деятельности организации находится под влиянием определенных людей, от их умения и полученных знаний, квалификации, дисциплины, умений решать проблемы, способности к обучению.

В результате, для того, чтобы улучшать состояние деятельности организации и облегчить труд сотрудников, уже имеющихся у организации, администрации нужно регулярно проводить работу над тем, чтобы повысить трудовой потенциал состава работников. Сформированная система показателей, влияющих на деятельность по усовершенствованию работы сотрудников предприятия, благоприятствует тому, чтобы была сформирован состав, который обладает самым сильным потенциалом большим стремлением к выполнению поставленных задач.

В бакалаврской работе изучению подлежали особенности обеспеченности организации трудовыми ресурсами, их использования и пути совершенствования показателей их использования.

Объектом исследования является ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК».

В качестве предмета исследования выступает система показателей обеспеченности и использования трудовых ресурсов предприятия.

Мной были решены следующие задачи:

- определены понятия, сущность и роль трудовых ресурсов в деятельности организации;
- изучены состав и структура персонала организации;
- рассмотрены теоретические аспекты анализа использования трудовых ресурсов предприятия;
- проведен анализ обеспеченности ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» трудовыми ресурсами и показателей использования трудовых ресурсов на примере ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК»;

- выработаны рекомендации по оптимизации обеспеченности и повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК».

Поставленные в работе задачи решались на основе разных методов - комплексного сравнительного анализа показателей использования трудовых ресурсов, метода факторного анализа и представления данных в табличном виде [44, с. 25].

Трудовые ресурсы организации эта главная производительная сила страны, также основной источник продуктивной деятельности каждого предприятия, от того, насколько качественно подобран и эффективно используется персонал, меняются значения показателей производственной деятельности организации.

В результате, для того, чтобы улучшать состояние деятельности организации и облегчить труд сотрудников, уже имеющихся у организации, администрации нужно регулярно проводить работу над тем, чтобы повысить трудовой потенциал состава работников. Сформированная система показателей, влияющих на деятельность по усовершенствованию работы сотрудников предприятия, благоприятствует тому, чтобы был сформирован состав, который обладает самым сильным потенциалом большим стремлением к выполнению поставленных задач.

В первой главе работы были рассмотрены: значение и сущность трудовых ресурсов организации, состав и структура персонала, а также как происходит процесс формирования и дальнейшего развития кадров организации. Также были рассмотрены: теоретические аспекты использования трудовых ресурсов организации: движение рабочей силы и обеспеченность организации трудовыми ресурсами; эффективность использования рабочего времени, показатели производительности труда и факторы роста; эффективность расходов на заработную плату.

Деятельность предприятия находится в прямой зависимости от состояния и качества использования трудовых ресурсов. Выполнение

производственной программы фирмы по своевременному выпуску необходимой потребителям продукции (работ, услуг) зависит, в первую очередь, от обеспеченности организации трудовыми ресурсами, от рационального их использования, постоянного повышения показателя производительности труда.

Одна из главных задач проведения анализа насколько полно используется состав работников организации заключается в максимально детальной проверке степени реализации поставленных задач и в определении источников увеличения производительности труда в дальнейшей перспективе, экономности растрата фонда заработной платы, роста объемов оказываемых услуг. Проведение анализа применения деятельности работников организации, уровня производительности труда нужно связывать с анализом системы оплаты труда. В результате роста показателя производительности труда формируются реальная возможность для того, чтобы повысить уровень оплаты труда. При этом, следует иметь в виду, что средства на оплату труда требуется применять таким образом, чтобы величина роста производительности труда была больше, чем величина темпов роста его оплаты [7, с. 59].

Во второй главе данного исследования была изучена степень обеспеченности рабочих мест отделов ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» сотрудниками необходимого состава, согласно профессиональным критериям и требованиям. Персонал организации был проанализирован с точки зрения конкретных классификаций: возраста, уровня образования, трудового стажа, анализу динамики численности сотрудников.

В третьей главе проводился анализ показателей использования трудовых ресурсов и фонда рабочего времени ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК».

Были определены причины, препятствующие увеличению производительности труда, и ведущие к появлению потерь рабочего времени, проанализирован процесс применения и расходования фонда заработной

платы. Определены значение коэффициента выполнения плана по объему оказываемых услуг и индексы производительности труда, заработной платы, а также сумма экономии заработной платы.

Организация ООО «КТЛ» не в полную мощь применяет рабочую силу, так как в работе организации присутствуют целодневные и внутрисменные простои, оказывающие не положительное воздействие на величину выработки, трудоемкости и производительности труда.

Ниже перечислены источники, с помощью которых можно увеличить величину объема продаж в организации путем эффективного применения рабочей силы:

- с помощью применения резерва увеличения дневной выработки в ООО «КАРТРАНСЛОГИСТИК» можно увеличить годовой объём оказываемых услуг на 4 495 тыс. руб.;
- путем уменьшения потерь рабочего времени в организации есть возможность обеспечить рост продажи услуг на 689 тыс. руб.;
- источник роста величины объема оказываемых услуг за счет создания дополнительных рабочих мест в ООО «КТЛ» составил 1692 тыс. руб.

Список используемой литературы

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019).
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 ст. 34.2 (ред. от 11.12.2018)
3. Постановление Государственного комитета РФ по статистике от 07.12.16 № 121.
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 июня 2015 г. N 405н "Об утверждении Порядка предоставления сертификата на привлечение трудовых ресурсов и его формы"
5. Абрютин М.С. Экономика предприятия. М.: Дело и Сервис, 2016. – 560с.
6. Алексеева А.И., Малеева А.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие /– 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2013. – 721 с.
7. Баканов М. И., Шеремет А. Д. Теория экономического анализа: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 416 с.: ил.
8. Басовский Л.Е., Лунева А.М., Басовский А.Л. Экономический анализ: Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. М: ИНФРА-М, 2017. – 390с.
9. Васильева Л.С. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятий: учебник / Л.С. Васильева, Е.М. Штейн, М.В. Петровская. – М.: Издательство «Экзамен», 2016. – 319 с.
10. Веснин В.Р. Управление персоналом: учеб. пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2015. – 240 с.
11. Волков О.И., Девяткин О.В. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 601 с. - (100 лет РЭА им. Г.В. Плеханова).

12. Гиляровская Л.Т. Экономический анализ: Учебник для вузов / – 2-е изд., доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 615 с.
13. Горфинкель В.Я., Швандар В.А. Экономика организаций (предприятий): Учебник для вузов /– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011 – 608 с.
14. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие/А.Я. Кибанов. – М.: КНОРУС, 2013. – 208 с.
15. Лукашевич В.В. Шлендер П.Э. Управление персоналом: учебник для вузов М. : Проспект, 2012 г. – с. 42.
16. Кравченко, Л.И. Анализ финансового состояния предприятия. Мн. : ПКФ "Экаунт", 2010. - 475 с.;
17. Любушкин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. Н.П. Любушкина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 471 с.
18. Маркин Ю.П. Экономический анализ: учеб. пособие для студентов вузов / Ю.П. Маркин. – М.: Издательство «Омега-Л», 2012. – 450 с.
19. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 512 с.
20. Савицкая Г.В. Экономический анализ: Учеб./ Г.В. Савицкая. – 10-е изд., испр. – М.: Новое знание, 2016. – 640 с.
21. Сергеев И.В. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 576 с.: ил.
22. Стражев, В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник / В.И.Стражев, Л.А.Богдановская, О.Ф.Мигун и др.; Под общей ред. В.И. Стражева.-5-е изд., перераб.и доп. Мн. : Высшая школа, 2013. – 480 с.
23. Турманидзе Т.У. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Т.У. Турамнидзе. – Москва: Экономика, 2012. – 479 с. – (Высшее образование).

24. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: учебное пособие / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2015. – 512 с.
25. Чернышев Б.Н., Горфинкель В.Я. Экономика организации (предприятия, фирмы): Учебник – М.: Вузовский учебник, 2013 – 535 с.
26. Чуева Л.Н. Экономика фирмы: Учебник для студентов вузов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 416 с.
27. <http://axd.semestr.ru/apt/zp.php>.
28. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/.
29. <http://www.grandars.ru/student/statistika/harakteristika-trudovyh-resursov.html>.
30. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11/cfd8f6fb01706852d1d7601b114bedaab3a202cb/.

Приложения

Приложение А

в ред. Приказов Минфина России
от 06.04.2015 № 57н,
от 06.03.2018 № 41н)

Отчет о финансовых результатах за Январь-декабрь 2018 г.

	Коды	
Форма по ОКУД	0710002	
Дата (число, месяц, год)	31 12 2018	
Организация <u>Общество с ограниченной ответственностью «КАРТРАНСЛОГИСТИК»</u> по ОКПО	33559739	
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	6312142234
Вид экономической деятельности <u>Деятельность автомобильного грузового транспорта</u>	по ОКВЭД	60,24
Организационно-правовая форма/форма собственности <u>Общество с ограниченной ответственностью/ частная</u>	по ОКОПФ/ОКФС	65 16
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)	по ОКЕИ	384 (385)

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	За <u>Январь-декабрь</u> 20 <u>18</u> г. ³	За <u>Январь-декабрь</u> 20 <u>17</u> г. ⁴
	Выручка ⁵	2110	14 670,0	13 500,0
	Себестоимость продаж	2120	(10 089,0)	(9 106,0)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	4581,0	4394,0
	Коммерческие расходы	2210	(300,0)	(200,0)
	Управленческие расходы	2220	(66)	(70)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	4215,0	4124
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	0	0
	Проценты к уплате	2330	0	0
	Прочие доходы	2340	269	230
	Прочие расходы	2350	(139)	(166)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	4345	4188
	Текущий налог на прибыль	2410	(869,0)	(837,6)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421		
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430		
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	0	0
	Прочее	2460	0	0
	Чистая прибыль (убыток)	2400	3350,4	3476,0

Окончание приложения А

Форма 0710002 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	Январь-декабрь		Январь-декабрь	
			За	20 18 г. ³	За	20 17 г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		0		0
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		0		0
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	2500		3350,4		3476,0
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900				
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910				

Руководитель _____ Хаметов Х.З.
 (подпись) (расшифровка подписи)

“ 29 ” март 20 19 г.

Примечания

1. Указывается номер конкретного объяснения.

2. Согласно с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность компании" ПБУ 4/99, который утверждён по приказу Министерства финансов России с 6 июня 1999 г. № 43н, результаты и информация об разных приходах и расходах могут содержаться в документе отчет о финансовом результате вместе общей суммой с формулировкой в дополнениях к отчету о финансовых результатах.

3. Фиксируется конкретный период.

4. Указывается период предыдущего года, приравненный к отчетному периоду.

5. Выручка записывается за вычетом налога на добавленную стоимость, акцизов.

6. Общий финансовый результат периода считается как сложение строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от оценивания внеоборотных активов, который не включается в чистую прибыль (убыток) периода".

Анализ использования фонда рабочего времени

Показатель	На одного рабочего		Изменение	
	t ₀	t ₁	на одного рабочего	на всех рабочих
Календарное количество дней	365	365	-	-
В том числе: праздничные и выходные дни	118	118	-	-
Номинальный фонд рабочего времени, дни	247	247	-	-
Неявки на работу, дни	37	44	+7	203
В том числе:				
ежегодные отпуска	21	24	+3	+87
отпуска по учебе	1	2	+1	+29
отпуска по беременности и родам	3	2	- 1	- 29
дополнительные отпуска с разрешения администрации	3	4	+1	+29
болезни	8	9	+1	+29
прогулы	0,4	1,8	+1,4	+40,6
простои	0,6	1,2	+0,6	+17,4
Явочный фонд рабочего времени, дни	225	215	- 10	- 290
Продолжительность рабочей смены, ч	7,8	7,6	-	-
Бюджет рабочего времени, ч	1800	1720	- 80	-2320
Предпраздничные сокращенные дни, ч	5	5	-	-
Внутрисменные простои, ч	8	12	+4	+116
Полезный фонд рабочего времени, ч	1720	1625	-95	-2755
Сверхурочно отработанное время, ч	-	12	+12	+348
Непроизводительные затраты рабочего времени, ч	-	8	+8	+232