



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

\_\_\_\_\_ / М.В. Боровицкая

(подпись)

(И.О. Фамилия)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент: В.В. Романова

1. Тема: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы: 02.06.2016г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Годовая финансовая отчетность предприятия; учебная и научная литература по исследуемой теме, публикации в периодических печатных изданиях, нормативно-правовые акты Российской Федерации.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):

1 Теоретические аспекты анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами;

2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «АльТранс»;

3 Мероприятия по увеличению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «АльТранс».

5. Ориентировочный перечень графического и иллюстративного материала: сводные и аналитические таблицы, схемы.

6. Консультанты по разделам: Отсутствуют.

7. Дата выдачи задания «17» февраля 2016г.

Руководитель бакалаврской  
работы

\_\_\_\_\_

(подпись)

Т.О. Хачатурова

\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_

(подпись)

В.В. Романова

\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия)

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

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о зав. кафедрой «Бухгалтерский учет,  
анализ и аудит»

\_\_\_\_\_ М.В.Боровицкая  
(подпись) (И.О. Фамилия)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН**  
**выполнения бакалаврской работы**

Студента(ки) В.В. Романовой

по теме «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Согласование темы бакалаврской работы с руководителем	15.02.2016 г. – 17.02.2016 г.	17.02.2016	Выполнено	
Утверждение плана с руководителем, получение задания	17.02.2016 г. – 19.02.2016 г.	19.02.2016	Выполнено	
Изучение и подбор необходимой литературы	19.02.2016 г. – 22.02.2016 г.	22.02.2016	Выполнено	
Подготовка, оформление и сдача руководителю введения	23.02.2016 г. – 28.02.2016 г.	28.02.2016	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 1 главы	18.04.2016 г. – 24.04.2016 г.	24.04.2016	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 2 главы	25.04.2016 г. – 02.05.2016 г.	02.05.2016	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 3 главы	03.05.2016 г. – 12.05.2016 г.	12.05.2016	Выполнено	
Подготовка, оформление и сдача руководителю заключения	13.05.2016 г. – 16.05.2016 г.	16.05.2016	Выполнено	
Подготовка доклада к защите	17.05.2016 г.- 18.05.2016г.	18.05.2016	Выполнено	
Предзащита бакалаврской работы	19.05.2016 г.	19.05.2016	Выполнено	
Исправление замечаний	20.05.2016 г. – 25.05.2016 г.	25.05.2016	Выполнено	
Получение отзыва от руководителя	26.05.2016 г. – 01.06.2016 г.	01.06.2016	Выполнено	
Сдача бакалаврской работы на кафедру	02.06.2016 г.			
Подготовка презентации и раздаточного материала к защите бакалаврской работы	13.06.2016 г. – 15.06.2016 г.			
Защита бакалаврской работы	17.06.2016 г.			

Руководитель бакалаврской  
работы

\_\_\_\_\_ Т.О. Хачатурова  
(подпись) (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_ В.В. Романова  
(подпись) (И.О. Фамилия)

## Аннотация

Тема бакалаврской работы: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования»

Объем работы: 62 листа (без приложений), в том числе 6 рисунков и 12 таблиц.

Приложений в работе 2, в том числе финансовая отчетность ООО «АльТранс». При написании работы было использовано 50 источников.

Ключевые слова работы: трудовые ресурсы, фонд оплаты труда, производительность труда.

Объектом исследования выступает организация ООО «АльТранс».

Предметом исследования в бакалаврской работе являются обеспеченность трудовыми ресурсами и эффективность их использования ООО «АльТранс».

Основной целью бакалаврской работы является определение эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «АльТранс».

Для решения поставленной цели определены следующие задачи работы:

1. Изучить теоретические аспекты организации оплаты труда, анализа затрат на оплату труда, дать определение затратам на оплату труда;
2. Провести экономический анализ технико-экономических показателей и эффективности использования затрат на оплату труда в ООО «АльТранс»;
3. Выработать рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «АльТранс»;
4. Оценить экономическую эффективность от предложенных мероприятий.

Хронологический период исследования составляет 3 года – 2013-2015 годы.

## Содержание

Введение.....	6
1 Теоретические аспекты анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами.....	9
1.1 Понятие и виды трудовых ресурсов.....	9
1.2 Методология проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов.....	14
1.3 Резервы роста производительности труда.....	26
2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «АльТранс»..	30
2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «АльТранс».....	30
2.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и производительности труда.....	36
2.3 Анализ использования фонда оплаты труда.....	39
3 Мероприятия по увеличению эффективности использовании трудовых ресурсов ООО «АльТранс».....	45
3.1 Мероприятия по совершенствованию кадровой политики.....	45
3.2 Мероприятия по повышению эффективности системы обучения персонала.....	48
3.3 Мероприятия по совершенствованию системы мотивации работников.....	52
Заключение.....	56
Список используемой литературы.....	58
Приложения.....	64

## Введение

Нынешние условия рыночной экономики, перемены в социальном, а также финансовом развитии государства намного меняют политику в сфере социальной поддержки и защиты работающих. На сегодняшний день многие функции правительства по реализации данной политики возложены непосредственно на организации, которые самостоятельно определяют системы размеров оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Трудовые ресурсы являются активной частью производительных сил, а это значит, организация их работы и результативность применения напрямую влияют на результаты финансовой деятельности организации. Потому анализ заработной платы представляется одним из более трудоемких и ответственных участков работы экономиста. Он по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета в организации, так как от правильности оформления документов по оплате труда зависит себестоимость готового товара, а в конечном результате и прибыль фирмы.

В Российской Федерации большая часть экономически активного населения выступает в роли наемных работников вне зависимости от того, кто является работодателем – государство, либо новый собственник фирмы. Для подобной категории населения заработная плата - если не единственный, то, конечно же, важнейший источник доходного поступления.

Из-за этого анализ трудовых ресурсов особо актуален в условиях рыночной экономики, потому что в процессе его проведения оцениваются способности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, исполняется постоянный контроль за образованием и внедрением фонда оплаты труда, разумным расходованием валютных средств.

Под оплатой труда согласно статье 129 ТК РФ понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат рабочему за их труд в соответствии с законами,

иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами.

В свою очередь «оплата труда» - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации рабочего, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Понятие оплаты труда охватывает все виды начислений в денежной и натуральной формах.

Исключительная важность показателя заработной платы в рыночной экономике требует разработки эффективных методов государственного регулирования оплаты труда.

Анализ оплаты труда является одним из более трудоемких и ответственных составляющих работы экономиста. Определение реальной потребности в рабочей силе и прогнозирование ее изменения служат базой оптимизации управления персоналом. Актуальность данной темы состоит в том, что затраты на оплату труда по праву занимают одно из центральных мест во всей системе управления в организации, так как от верности оформления документов по оплате труда и от результативности применения трудовых ресурсов зависит конечный результат деятельности фирмы.

Целью данной бакалаврской работы является проведение анализа и определение эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «АльТранс». Для достижения этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты организации оплаты труда, анализа затрат на оплату труда, дать определение затратам на оплату труда;
- провести экономический анализ технико-экономических показателей и эффективности использования затрат на оплату труда в ООО «АльТранс»;
- выработать рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «АльТранс»;

- оценить экономическую эффективность от предложенных мероприятий.

В качестве объекта исследования рассматривается ООО «АльТранс», предметом деятельности которого являются услуги перевозки.

Предметом исследования в бакалаврской работе являются обеспеченность трудовыми ресурсами и эффективность их использования ООО «АльТранс».

В процессе написания бакалаврской работы были использованы научные труды отечественных и зарубежных авторов по теме исследования, таких, как, Александрова Ю.Н., Богачева И.В., Бурлуцкая Т. П., Вашко И. М., Зеленов А. Д., Одегов Ю. Г., Поленова С.П.

Бакалаврская работа состоит из трех глав, введения, заключения и списка использованных источников.

В первой главе рассмотрены понятие, виды трудовых ресурсов, а также приведена методология проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов и резервы роста производительности труда.

Во второй главе дана технико-экономическая характеристика ООО «АльТранс», проанализирована эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «АльТранс».

В третьей главе на основе проведенного анализа выявлены и решены основные проблемы, реализация которых позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов, а в дальнейшем и производительность на предприятии.

# Глава 1 Теоретические аспекты анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами

## 1.1 Понятие и виды трудовых ресурсов

В выпуске каждого продукта присутствует, с одной стороны, живой труд, то есть труд, затрачиваемый сотрудниками компании непосредственно в производстве продукта, с иной стороны — труд прошлый, затраченный иными сотрудниками компании и овеществленный в сооружениях, орудиях труда, зданиях, топливе, сырье, энергии, материалах.

В экономике труда для характеристики живого труда принято использовать следующие главные понятия: трудовые ресурсы общества, трудовой потенциал общества, трудовые ресурсы компании, трудовой потенциал работающего, трудовой потенциал организации (компании).

Классификация трудового потенциала общества дана на рисунке 1.

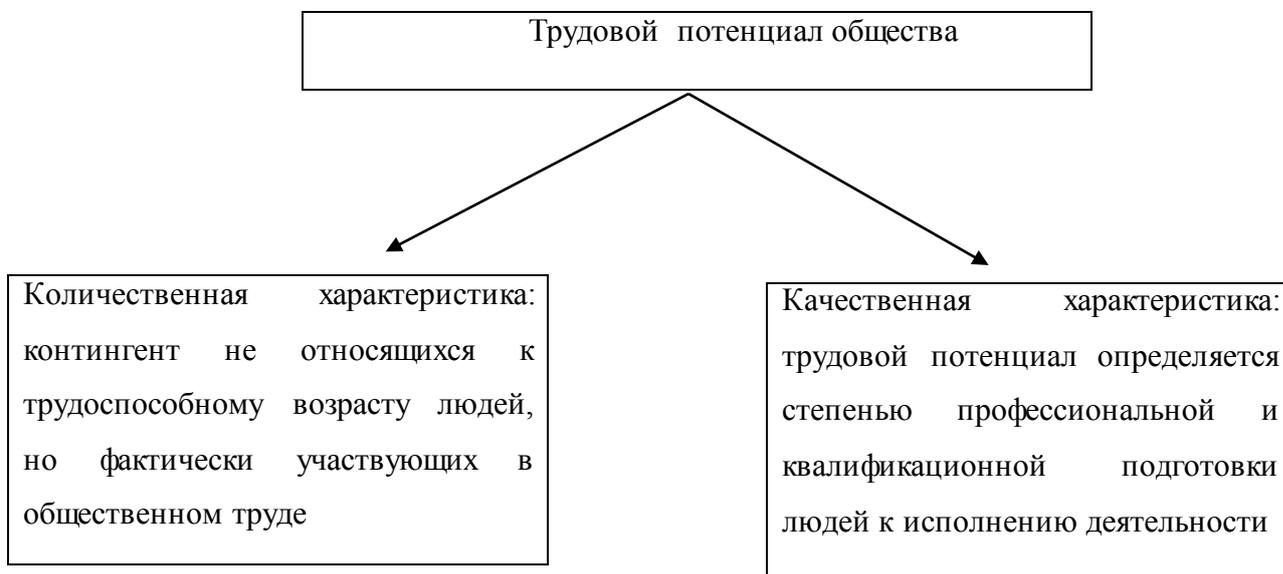


Рис. 1. Классификация трудового потенциала общества

В отличие от трудового потенциала общества, трудовые ресурсы общества — понятие более узкое и согласно общепринятому определению включают в себя лишь ту часть населения страны, которая находится в

трудоспособном возрасте и обладает нужными физическими и интеллектуальными данными, профессиональной подготовкой в целях выполнения работы в какой-то области. Границы способного к труду (рабочего) возраста в любой стране устанавливаются законодательством. В России рабочий возраст для мужчин составляет от 16 до 60 лет, для женщин — 16–55 лет включительно.

В отличие от рабочей силы общества, трудовые ресурсы компании включают личный состав всех занятых на нем персонала независимо от возраста.

В последние годы в финансовой литературе наряду с категориями «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы» все чаще применяются термины «человеческий потенциал» и «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» [16, с. 74].

При значительных затратах труда частичного одно-профессионального производственного процесса наблюдаются одновременно несколько видов разделения труда.

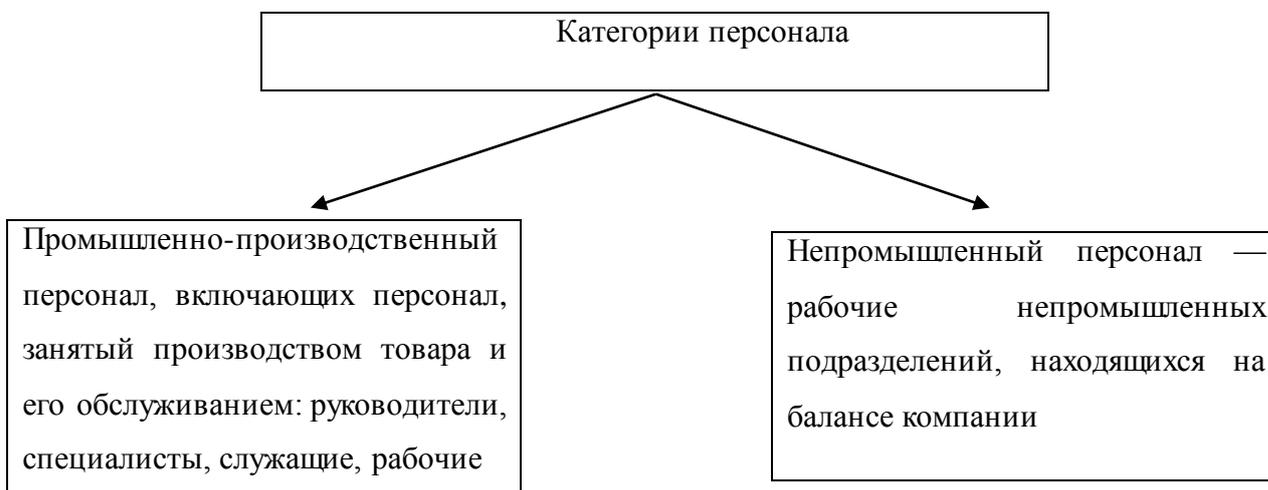


Рис. 2. Категории персонала

Для характеристики промышленного персонала компании применяется целая система показателей, отражающих его количественные и качественные

аспекты. Количественная характеристика персонала измеряется в первую очередь такими показателями, как списочная, явочная и средняя списочная численность персонала.

Списочная численность — это количество персонала списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за данный день персонала [25, с. 49].

Явочная численность включает лишь персонал, явившихся на работу.

Средняя списочная численность персонала определяется как частное от деления совокупности всех списочных данных за каждый день на календарное число дней в месяце. Вместе с этим в выходные и праздничные дни показывается списочная численность персонала за предыдущую дату. Средняя списочная численность персонала за квартал (год) определяется путем суммирования среднемесячного числа персонала за все месяцы работы компании в квартале (году) и деления полученной совокупности на 3 (12).

Трудовые ресурсы компании в отличие от трудовых ресурсов общества включают в себя всех работающих в компании независимо от возраста. В основе классификации трудовых ресурсов в любой компании лежит дифференциация труда, т. е. разграничение деятельности его персонала в процессе их совместного труда. В компаниях существуют три уровня дифференциации труда, переходящие один в иной: групповая, функциональная, профессиональная.

Групповая дифференциация труда выражается в дифференциации всего персонала на уровне компании на группы, характеризующие их роль в выпуске товара. Эта форма подразделения труда проявляется в действующей классификации персонала по видам труда.

В компаниях выделяются следующие функциональные группы:

- рабочие, осуществляющие непосредственно технологический процесс (главные рабочие);
- рабочие, образующие условия в целях осуществления технологического процесса (вспомогательные и обслуживающие рабочие);

- рабочие, занятые технологическим руководством и управлением производства (специалисты и служащие) и др.

Каждая из групп, в свою очередь, подразделяется на функциональные подгруппы [19, с. 73].

Технологическая профессиональная дифференциация труда - дифференциация технологического процесса на отличные друг от друга части, требующие специфических знаний и трудовых навыков персонала.

Пооперационная профессиональная дифференциация труда - работающий специализируется на выполнении одной либо нескольких операций, либо части операции.

Функциональная профессиональная дифференциация труда - дифференциация совокупной функции по изготовлению продукта на ряд частичных функций, составляющих содержание специальных профессий.

Классификация профессионального подразделения труда отражена на рисунке 3.

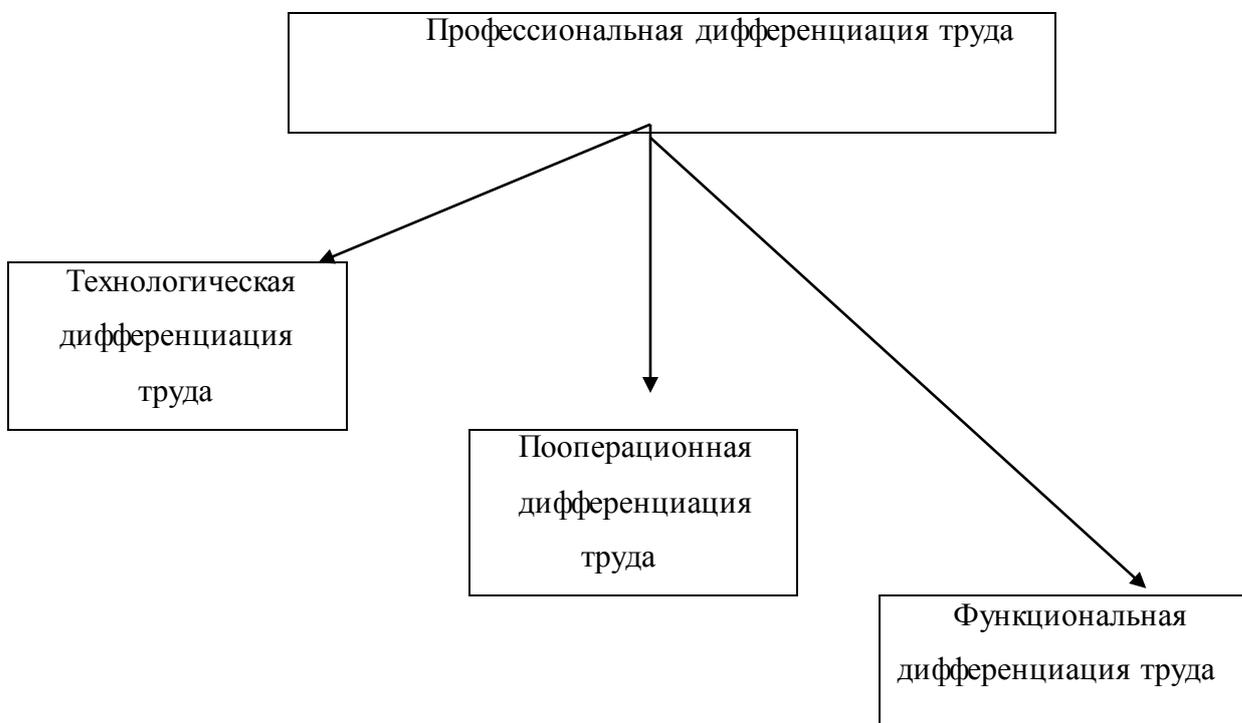


Рис. 3. Классификация профессионального подразделения труда

Движение персонала в компаниях (оборот) характеризуют следующие показатели:

— показатель оборачиваемости по приему — это соотношение числа всех принятых персонала за данный период к среднесписочному числу персонала за тот же период;

— показатель оборачиваемости по выбытию — это соотношение всех выбывших персонала к среднесписочному числу персонала;

— показатель текучести кадров — это соотношение выбывших с компании по неуважительным причинам к среднесписочному числу (определяется за определенный период).

Для оценки персонала компании возможно использовать также показатели, определяющие его качественные характеристики: соответствие квалификации работающих уровню сложности выполняемых работ, соотношение числа отдельных категорий персонала, степень трудовой дисциплины и т.д.

Вместе с этим соотношение числа отдельных категорий персонала может быть подсчитано в зависимости от поставленных целей и избранной базы. Например:

— как соотношение числа основных работающих к общему числу персонала либо к числу вспомогательных работающих;

— соотношение числа всех работающих к общему числу персонала;

— соотношение числа управленческого персонала к общему числу персонала;

— показатель числа работающих на одного работающего административно-управленческого персонала [16, с. 178].

Соответствие квалификации работающих уровню сложности выполняемых работ определяется как соотношение среднего тарифного разряда по группе работающих к среднему тарифному разряду выполняемых работ.

Степень трудовой дисциплины рассчитывается как соотношение количества неявок на работу (без уважительных причин) к общему количеству отработанного времени. Это показатель может быть подсчитан как по отдельным работающим, так и по отделам, цехам, службам, бригадам.

## 1.2 Методология проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов

К показателям финансовой результативности применения рабочей силы компании относятся:

- прирост производительности труда;
- сокращение трудоемкости товара;
- сокращение себестоимости;
- прирост прибыли;
- годовой финансовый эффект [26, с. 300].

Производительность рабочей силы — это степень плодотворности, результативности целесообразной деятельности людей в области производства материальных благ.

При измерении производительности труда применяют натуральный, стоимостной и трудовой способы.

Натуральным способом определяется степень производительности труда как соотношение количества произведенной товара в натуральном выражении к числу персонала данного подразделения. Данный способ более простой и наглядный, но применение его возможно только лишь на тех участках производственного процесса, где выпускается однородная продукция.

При натуральном способе производительность рабочей силы определяется по формуле:

$$П_{\text{т}} = V_{\text{н}} / Ч, \quad (1)$$

где,  $P_T$  — производительность рабочей силы;

$V_H$  — суммарный объем воспроизводства товара в натуральном выражении;

$Ч$  — численность персонала, человек.

При стоимостном способе степень производительности работающих определяется соотношением количества произведенной товарной либо реализованной продукции (в неизменных ценах) к среднесписочному числу промышленно-производственного персонала.

При этом производительность рабочей силы определяется по формуле:

$$P_T = V_c / Ч, \quad (2)$$

где,  $P_T$  — производительность рабочей силы;

$V_c$  — объем произведенного товара в неизменных ценах, руб.;

$Ч$  — численность персонала, чел.

Стоимостной способ более распространенный, но он имеет существенный недостаток — он не стимулирует компании к снижению расходов живого труда, так как при его применении роста производительности труда возможно достичь не за счет роста выпуска количества товара, а за счет роста цен (ассортиментных сдвигов).

При трудовом способе производительность рабочей силы определяется через показатель затрат труда товара ( $T_p$ ) по формуле:

$$T_{pe} = Б * Ч / V_H, \quad (3)$$

где,  $T_{pe}$  — трудоемкость единицы товара, чел.ч;

$Б$  — баланс рабочего времени одного работающего за период изготовления товара, ч;

$Ч$  — количество персонала, занятых воспроизводством товара, чел.;

$V_H$  — объем произведенного товара в натуральном выражении.

Баланс рабочего времени — это затраты рабочего времени. Данный показатель в ряде случаев (но не всегда) может быть подсчитан по формуле:

$$Б = T_{cm} \cdot K_{cm}, \quad (4)$$

где, Б — баланс рабочего времени одного работающего за период изготовления товара, ч;

Тсм — период смены (часы либо минуты);

Ксм — количество смен за период выпуска товара (неделю, месяц, квартал, год) [18, с. 74].

Различают следующие виды затрат труда: технологическую трудоемкость, обслуживания трудоемкость, трудоемкость производственную, трудоемкость управления и полную трудоемкость.

Технологическая трудоемкость (Трт) определяется затратами труда основных работающих. Она рассчитывается по производственным операциям, деталям, узлам, выпущенному товару.

Трудоемкость обслуживания (Тро) включает в себя затраты труда всех вспомогательных работающих (как основных, так и вспомогательных цехов), занятых обслуживанием производственного процесса. Ее расчет производится по определенной операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости.

Производственная трудоемкость (Трпр) складывается из затрат труда технологической и затрат труда обслуживания и включает в себя затраты труда всех работающих:

$$\text{Трпр} = \text{Трт} + \text{Тро}, \quad (5)$$

где, Трпр - производственная трудоемкость;

Трт - технологическая трудоемкость;

Тро - трудоемкость обслуживания.

Трудоемкость управления (Тру) складывается из трудоемкости руководителей, специалистов, служащих.

Полная трудоемкость отражает затраты труда всего промышленного персонала и определяется по формуле:

$$\text{Трп} = \text{Трт} + \text{Тро} + \text{Тру} = \text{Трпр} + \text{Тру}, \quad (6)$$

где, Трп – полная трудоемкость;

Трт - технологическая трудоемкость;

Тро - трудоемкость обслуживания;

Тру – трудоемкость управления;

Трпр - производственная трудоемкость.

При расчете всех перечисленных показателей затрат труда применяется также формула (3). При этом в зависимости от вида затрат труда в расчет принимается численность соответствующей категории персонала: основных либо вспомогательных (или всех) работающих, управленческого персонала, либо всего персонала [20, с. 271].

Трудовой способ может быть применим всюду, но его введение сдерживается отсутствием нормативов на изготовление многих видов товара, т. е. недостатками нормирования, слабостью нормировочной базы. Данный способ дает эффект только лишь при хорошо организованном нормировании [34, с. 88].

При определении производительности труда на конкретных работающих местах обычно пользуются натуральным и трудовым способами.

Расчет проводится соответственно по формулам (1) и (3). Когда определяют индивидуальную производительность рабочей силы, формулу (1) возможно представить следующим образом:

$$Пт = V_n, \text{ когда } Ч = 1, \quad (7)$$

где, Пт - производительность рабочей силы;

$V_n$  — объем произведенного товара в натуральном выражении;

т. е. производительность рабочей силы одного рабочего равна количеству выпущенного им товара.

Рассмотрим, как определяется данный показатель, от чего он зависит.

$$V_n = T_o / t_{оп}, \quad (8)$$

где,  $V_n$  — объем произведенного товара в натуральном выражении;

$T_o$  — период основной работы в фактическом балансе рабочего времени, мин;

$t_{оп}$  — фактическое время, затраченное на изготовление единицы товара либо операцию, мин.

$T_{о}$  определяется на основе фотографии рабочего времени, а  $t_{оп}$  рассчитывается на основе хронометражных наблюдений.

Как уже было выяснено ранее,  $T_{о}$  входит в состав фактического баланса рабочего времени, какой возможно представить формулой:

$$T_{см} = T_{пз} + T_{о} + T_{в} + T_{об} + T_{отл} + T_{ртп} + T_{ср} + T_{пнд} + T_{по}, \quad (9)$$

где,  $T_{см}$  — период смены, мин;

$T_{пз}$  — период подготовительно-заключительной работы, мин;

$T_{о}$  — период основной работы, мин;

$T_{в}$  — период вспомогательной работы, мин;

$T_{об}$  — период работы по обслуживанию рабочего места, мин;

$T_{отл}$  — период на отдых и личные надобности, мин;

$T_{ртп}$  — регламентированные технологические перерывы, мин;

$T_{ср}$  — случайная работа, мин;

$T_{пнд}$  — простои, связанные с нарушением трудовой дисциплины, мин;

$T_{по}$  — организационно-технические простои, мин. [14, с. 38]

Из этой формулы видно, что  $T_{о}$  будет увеличиваться, когда будут уменьшаться все прочие затраты рабочего времени:  $T_{пз}$ ,  $T_{в}$ ,  $T_{об}$ ,  $T_{ср}$ ,  $T_{по}$ ,  $T_{пнд}$ ,  $T_{ртп}$ . Часть из данных затрат, таких как  $T_{пнд}$ ,  $T_{по}$  и  $T_{ср}$ , должна быть исключена совсем за счет более рациональной организации трудового процесса. Другие виды расходов рабочего времени, такие как  $T_{пз}$ ,  $T_{в}$ ,  $T_{об}$ , обязаны быть оптимизированы за счет мероприятий по совершенствованию организации труда.

В практической деятельности при внедрении мероприятий по совершенствованию организации труда важно не только лишь знать степень производительности труда, но и уметь определять его изменение. Для этого применяется формула:

$$\Delta Пт = (П_{то} - П_{тб}) / П_{тб} * 100, \quad (10)$$

где,  $\Delta Пт$  — изменение производительности труда, %;

Пто — производительность рабочей силы, выраженная через выработку товара на 1 работающего, отчетного периода, руб.;

Птб — производительность рабочей силы в базисном периоде, руб.

Эта формула применяется при натуральном и стоимостном способах измерения производительности труда.

Для случая, когда применяется трудовой способ измерения производительности труда, нужно рассчитывать изменение затрат труда товара:

$$\Delta T_r = (T_{po} * T_{rb}) / T_{rb} * 100, \quad (11)$$

где,  $\Delta T_r$  — изменение затрат труда товара, %;

$T_{rb}$  — затраты труда товара в базисном периоде, ч (мин);

$T_{po}$  — трудоемкость товара в отчетном периоде, ч (мин).

Производительность рабочей силы может быть повышена за счет:

- роста выработки товара на одного работающего;
- роста работоспособности персонала;
- снижения затрат труда товара;
- спада непроизводительных потерь рабочего времени;
- спада числа персонала [22, с. 193].

Приведем главные формулы.

Прирост производительности труда за счет роста выпуска товара определяется по формуле:

$$\Delta P_t = B_2 * 100 / B_1 * 100, \quad (12)$$

где,  $\Delta P_t$  — прирост производительности труда;

$B_1$  и  $B_2$  — показатели выработки на одного работающего в год в натуральном выражении либо в сопоставимых ценах соответственно до и после реализации мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.

Прирост производительности труда за счет внедрения мероприятий, ведущих к росту работоспособности, удлинению фазы повышенной

работоспособности (усовершенствование условий работы, введение рациональных режимов работы и отдыха), возможно определить по формуле:

$$\Delta\Pi_T = (P_1 * P) / (P + 1) * 100 * K_{п}, \quad (13)$$

где,  $\Delta\Pi_T$  — прирост производительности труда;

$P$  и  $P_1$  — удельный вес повышенной работоспособности в общей длительности смены (доли единицы) соответственно до и после внедрения мероприятия;

$K_{п}$  — показатель прироста производительности труда (равен 0,2).

Прирост производительности труда за счет снижения затрат труда товара (работ) определяется по формуле:

$$\Delta\Pi_T = 100 * T / (100 * T), \quad (14)$$

где,  $\Delta\Pi_T$  — прирост производительности труда;

$T$  — сокращение затрат труда товара (работ) в результате внедрения мероприятий, %.

Возможный рост производительности труда за счет устранения потерь рабочего времени возможно определить по следующим формулам:

— за счет устранения простоев по организационно-техническим причинам:

$$\Delta\Pi_{T1} = T_{по} / T_о * 100 (\%), \quad (15)$$

где,  $\Delta\Pi_{T1}$  — прирост производительности труда;

$T_{по}$  — потери рабочего времени по организационно-техническим причинам, мин;

$T_о$  — период основной работы по фактическому балансу рабочего времени, мин;

— за счет устранения простоев по причинам, зависящим от рабочего:

$$\Delta\Pi_{T2} = (T_{пнд} + (T_{отл(ф)} - T_{отл(н)}) / T_о * 100, \quad (16)$$

где,  $\Delta\Pi_{T2}$  — прирост производительности труда;

$T_{пнд}$  — период перерывов, зависящих от рабочего, по фактическому балансу рабочего времени, мин;

Тотл(ф) и Тотл(н) — период на отдых и личные надобности по фактическому и проектируемому балансам рабочего времени (когда на отдых израсходовано меньше времени, чем установлено нормативами, то величина в скобках будет с минусом), мин. [17, с. 124];

То — период основной работы по фактическому балансу рабочего времени, мин.

Общий возможный рост производительности труда за счет устранения непроизводительных потерь рабочего времени определяется по формуле:

$$\Delta\Pi_{\text{общ}} = (T_{\text{по}} + T_{\text{пнд}} + (\text{Тотл(ф)} - \text{Тотл(н)}) / T_{\text{о}} * 100, \quad (17)$$

где,  $\Delta\Pi_{\text{общ}}$  — общий возможный рост производительности труда;

$T_{\text{по}}$  — потери рабочего времени по организационно-техническим причинам, мин;

$T_{\text{пнд}}$  — период перерывов, зависящих от рабочего, по фактическому балансу рабочего времени, мин;

Тотл(ф) и Тотл(н) — период на отдых и личные надобности по фактическому и проектируемому балансам рабочего времени, мин;

$T_{\text{о}}$  — период основной работы по фактическому балансу рабочего времени, мин.

Прирост производительности труда за счет спада числа работающих определяется по формуле:

$$\Delta\Pi_{\text{г}} = \text{Эч} * 100 / (\text{Чф} * \text{Эч}), \quad (18)$$

где,  $\Delta\Pi_{\text{г}}$  — прирост производительности труда;

Эч — экономия числа (высвобождение) персонала в результате внедрения мероприятия, чел.;

Чф — фактическая численность участка, цеха, компании до внедрения мероприятий, чел.;

В свою очередь, экономия числа может быть подсчитана по следующим формулам.

Экономия числа работающих за счет уменьшения числа персонала, не выполняющих нормы выработки, рассчитывается по формуле:

$$\text{Эч} = (\text{ЧУН} \cdot \Delta\text{ПВН}) / \text{ПВН}, \quad (19)$$

где, Эч — экономия числа (высвобождение) персонала в результате внедрения мероприятия, чел.;

ЧУН — численность работающих, увеличивших норму выработки, чел.;

ΔПВН — % роста норм выработки;

ПВН — % выполнения норм выработки рабочими в планируемом периоде.

Относительная экономия (условное высвобождение) числа работающих (Эч) в зависимости от ситуации может быть также подсчитана по следующим формулам:— за счет снижения трудоемкости:

$$\text{Эч} = (B2 * (t1i - t2i)) / (Fб * Kнб), \quad (20)$$

где, Эч — экономия числа (высвобождение) персонала в результате внедрения мероприятия, чел.;

B2 — объем за год выпуска товара после внедрения мероприятий, в натуральном выражении;

t1i и t2i — трудоемкость единицы товара (работ) до и после внедрения мероприятий;

Fб — фонд рабочего времени одного рабочего до внедрения мероприятия, ч;

Kнб — показатель выполнения нормы выработки в базовом году.

— за счет снижения потерь рабочего времени:

$$\text{Эч} = (Fп / Fб * 1) * Ч1, \quad (21)$$

где, Эч — экономия числа (высвобождение) персонала в результате внедрения мероприятия, чел.;

Fп и Fб — фонд рабочего времени одного работающего (рабочего) до и после внедрения мероприятия, ч;

Ч1 — численность работающих (работающих) до внедрения мероприятия, человек;

— за счет прироста количества производства:

$$\text{Эч} = \text{Ч1} * (1 + \Delta V_{\text{н}} / 100) - \text{Ч2}, \quad (22)$$

где, Эч — экономия числа (высвобождение) персонала в результате внедрения мероприятия, чел.;

Ч1 и Ч2 — численность работающих до и после внедрения мероприятия, чел.;

$\Delta V_{\text{н}}$  — прирост количества воспроизводства в натуральном выражении в результате внедрения мероприятия, % [9, с. 146].

Экономия числа работающих (ЭЧ) (%) за счет спада различных потерь рабочего времени может быть определена по формуле:

$$\text{Эч} = 100 \cdot (\text{ТПО} - \text{ТП1}) / (100 - \text{ТПО}), \quad (23)$$

где, Эч — экономия числа (высвобождение) персонала в результате внедрения мероприятия, чел.;

ТПО — % потерь рабочего времени в планируемом периоде;

ТП1 — % потерь рабочего времени в базисном периоде.

Прирост прибыли ( $\Delta\Pi$ ) может быть обеспечен за счет снижения себестоимости товара ( $\Delta\Pi\text{С}$ ), за счет роста количества воспроизводства ( $\Delta\Pi\text{V}$ ) и за счет изменения цены в результате роста качества товара ( $\Delta\Pi\text{Ц}$ ). При данном общий прирост прибыли определяется по формуле:

$$\Delta\Pi = \Delta\Pi\text{С} + \Delta\Pi\text{V} + \Delta\Pi\text{Ц}, \quad (24)$$

где,  $\Delta\Pi$  — прирост прибыли;

$\Delta\Pi\text{С}$  — себестоимость товара;

$\Delta\Pi\text{V}$  — рост количества воспроизводства;

$\Delta\Pi\text{Ц}$  — изменение цены в результате роста качества товара.

Годовой финансовый эффект (Эг) рассчитывается по формуле:

$$\text{Эг} = (\text{С1} - \text{С2}) \cdot \text{В2} - \text{ЕН} \cdot \text{Зед}, \quad (25)$$

где, Эг — годовой финансовый эффект;

С1 и С2 — себестоимость единицы товара (работ) до и после внедрения мероприятия, руб.;

В2 — объем за год товара (работ) после внедрения мероприятия, в натуральном выражении;

ЕН — нормативный показатель финансовой результативности, (0,15);  
Зед — единовременные затраты, связанные с введением мероприятия,  
руб.

Можно использовать и более простую формулу:

$$\text{Эг} = \Delta\Pi - \text{ЕН} \cdot \text{Зед}, \quad (26)$$

где, Эг — годовой финансовый эффект;

$\Delta\Pi$  — прирост прибыли в результате внедрения мероприятия, какой  
возможно определить по формуле (25), руб;

ЕН — нормативный показатель финансовой результативности, (0,15);

Зед — единовременные затраты, связанные с введением мероприятия,  
руб.

Когда мероприятие по рациональной организации труда ведет только  
лишь к снижению себестоимости товара, формула (27) примет следующий  
вид:

$$\text{Эг} = \text{Эс/ст} - \text{ЕН} \cdot \text{Зед}, \quad (27)$$

где, Эг — годовой финансовый эффект;

Эс/ст — экономия себестоимости в результате внедрения мероприятия,  
какая достигается либо за счет спада расходов на оплату труда, социальные  
нужды, спецодежду, либо за счет спада расходов по иным статьям.

ЕН — нормативный показатель финансовой результативности, (0,15);

Зед — единовременные затраты, связанные с введением мероприятия,  
руб.

В процессе анализа исследуется состав и структура фонда заработной  
платы. Изучение использования фонда заработной платы следует начать с  
выявления абсолютной и относительной экономии (перерасхода) фонда:

$$\Delta\text{ФЗП} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0, \quad (28)$$

где,  $\Delta\text{ФЗП}$  — отклонение фактического фонда заработной платы от  
планового;

ФЗП<sub>1</sub> и ФЗП<sub>0</sub> – фактический и плановый фонды заработной платы.

Для количественной характеристики уровня организации управления на предприятии рассчитать и проанализировать следующие коэффициенты:

Коэффициент управляемости ( $K_y$ ):

$$K_y = 1 / Z \sum_{i=1}^Z P_{\text{фi}} / P_{\text{норм.i}}, \quad (29)$$

где,  $Z$ - число  $i$  - х уровней управления (например: предприятие, участок, бригада и т. д.);

$P_{\text{фi}}$ ,  $P_{\text{норм.i}}$ - нормативное и фактическое число работающих в среднем под считанных на 1-го управляющего определенного  $i$  - го уровня.

Показатель рациональности документации по управлению ( $K_p$ ):

$$K_p = (D_{\text{т}} + D_{\text{с}} + D_{\text{у.н}}) / D_{\text{о}}, \quad (30)$$

где,  $D_{\text{т}}$ ,  $D_{\text{с}}$ ,  $D_{\text{у.н}}$  – число видов типовых, стандартизованных, унифицированных документов, применяемых в организации;

$D_{\text{о}}$ - общее число видов документов в организации.

Показатель обеспеченности управления нормативами и нормами ( $K_{\text{н}}$ ):

$$K_{\text{н}} = Z_{\text{норм.упр.}} / Z_{\text{общ.норм.}}, \quad (31)$$

где,  $Z_{\text{упр.норм.}}$  – число функций, либо задач управления, при выполнении которых применяются нормативы и нормы;

$Z_{\text{упр.общ.}}$  - общее число функций, либо задач управления, выполняемых в организациях.

Показатель соответствия квалификации управленцев занимаемым должностям ( $K_{\text{кв.}}$ ):

$$K_{\text{кв.}} = Ч_{\text{соотв.}} / Ч_{\text{общ.}}, \quad (32)$$

где,  $Ч_{\text{соотв.}}$ - число управленцев, профессиональная подготовка которого соответствует занимаемой должности;

$Ч_{\text{общ.}}$ - общее число управленцев.

Коэффициент обеспеченности должностными инструкциями ( $K_{\text{о.д.и.}}$ ):

$$K_{\text{о.д.и.}} = Ч_{\text{обеспеч.}} / Ч_{\text{общ.}}, \quad (33)$$

где,  $Ч_{\text{обеспеч.}}$  - количество должностей в аппарате управления, на которых действуют должностные инструкции;

$\text{Ч}_{\text{общ}}$  - общее количество должностей в аппарате управления.

Коэффициент полноты функций управления ( $K_{\text{п.ф.у}}$ ):

$$K_{\text{п.ф.у}} = \Phi_{\text{ф}} / \Phi_{\text{п}}, \quad (34)$$

где,  $\Phi_{\text{ф}}$  - количество стандартных функций управления;

$\Phi_{\text{п}}$  - количество фактически существующих на предприятии функций управления.

В своем идеале каждый коэффициент должен стремиться к единице. После расчета предложенных коэффициентов, определяется отклонение каждого из них от единицы и делаются соответствующие выводы.

### 1.3 Резервы роста производительности труда

На формирование трудового потенциала и рабочей силы общества оказывают влияние самые разнообразные факторы: технические, технологические, организационные, экономические, социальные и демографические. Знание данных факторов нужно для выработки эффективной политики, стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами как общества, так и компании (рис.4).

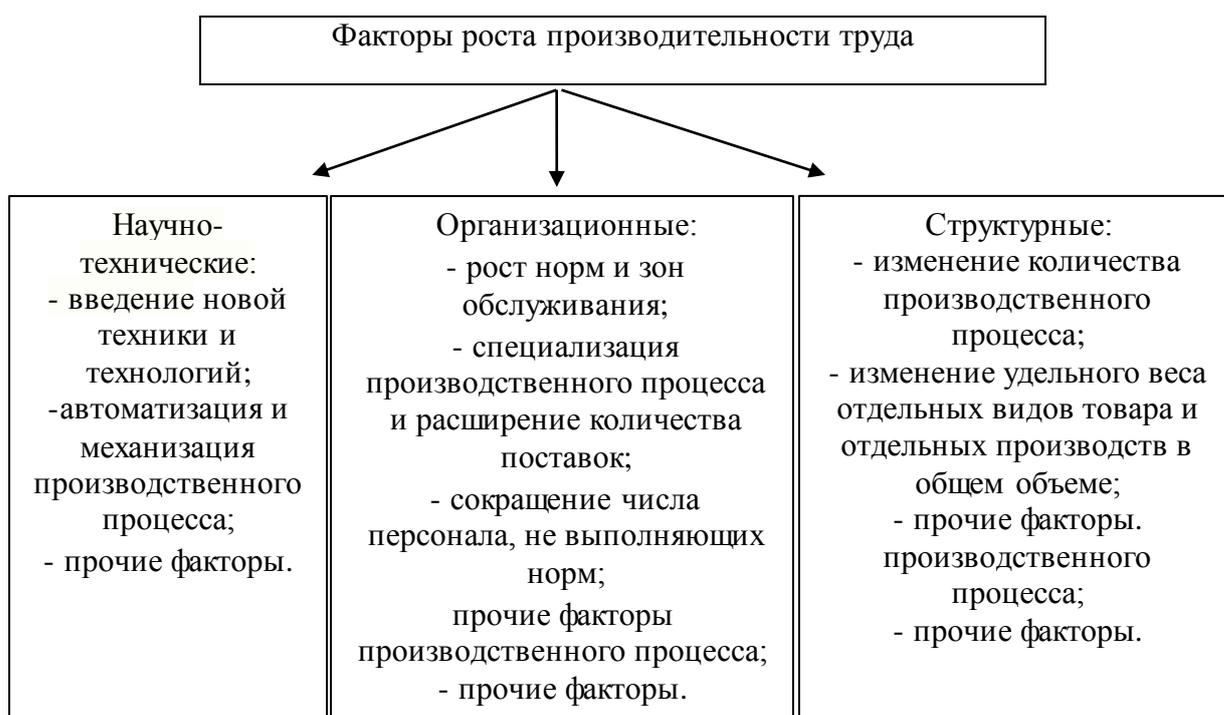


Рис. 4. Факторы роста производительности труда

Без применения данных факторов невозможно получить полный эффект и от факторов материально-технических.

Социально-психологические факторы определяются качественными характеристиками трудовых коллективов, их социально-демографическим составом; системой ценностных ориентаций; стилем руководства в подразделениях и в компании в целом дисциплинированности, уровнями подготовки, творческой инициативы и трудовой активности персонала и др.

Запасы роста производительности труда — это неиспользованные возможности экономии трудоемкости (сокращение затрат труда и роста выработки) [27, с. 48].

Запасы применяются и вновь возникают под воздействием перечисленных факторов. Количественно запасы возможно определить как разницу меж достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени.

Степень применения запасов влияет на степень производительности труда. Совокупность запасов целесообразно классифицировать в соответствии с классификацией факторов на материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические. Это дает возможность при проведении оценки выявить главные причины потерь и снижения производительности труда, наметить пути их устранения.

Иной пример классификации запасов роста производительности труда — степень их возникновения. По данному признаку различают запасы: общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные.

Общегосударственные запасы и их применение оказывают влияние на рост производительности труда по всей стране. Это запасы, связанные с размещением компаний, нерациональным применением занятости населения, недоприменением рыночных способов хозяйствования и др.

Региональные запасы — это возможности лучшего применения производительных сил, характерных для данного региона.

Межотраслевые запасы связаны с возможностью оптимизации межотраслевых связей, укрепления договорной дисциплины между компаниями разных отраслей.

Отраслевые запасы — это возможности роста производительности труда, характерные для компаний конкретной отрасли экономики.

Внутрипроизводственные запасы определяются недостатками в применении на фирме сырья, материалов, оборудования, рабочего времени. Кроме прямых потерь рабочего времени — внутрисменных и целодневных, имеются скрытые потери, связанные с применением бракованных изделий, с выполнением работ, не предусмотренных технологией.

По срокам применения запасы подразделяются на текущие и перспективные.

Текущие запасы планируют использовать в течение месяца, квартала, года — в зависимости от реальных возможностей компании.

Перспективные резервы — такие, для реализации каких в ближайший период у компании нет достаточных средств и их применение намечается в перспективе через год либо большее количество лет.

В целях применения запасов в компаниях обязаны разрабатываться планы организационно-технических мероприятий, в каких указываются виды запасов роста производительности труда, мероприятия по их реализации, планируемые затраты для этого, периоды проведения работ, ответственные исполнители.

При применении труда работающих компании (так же как в применении трудового потенциала и рабочей силы общества) возможны два пути: интенсивный и экстенсивный.

Интенсивный путь предполагает роста производительности труда, т. е. роста выработки товара на одного работающего. Экстенсивный путь предусматривает выпуск товара при адекватно меняющихся либо увеличивающихся затратах живого труда на единицу товара. Иначе говоря, в

данном случае производительность работающих, либо снижается, либо остается неизменной.

Очевидно, что для достижения роста результативности применения работы персонала компании следует ориентироваться исключительно на интенсивный путь.

Данный путь предполагает механизацию, автоматизацию, роботизацию, компьютеризацию производственного процесса, введение трудо-сберегающих технологий, усовершенствование организации и нормирования труда, введение результативных форм материального и морального поощрения, усовершенствование кадровой работы, развитие деловой и творческой активности персонала и т. д.

Таким образом, можем сделать следующие выводы:

В основе классификации трудовых ресурсов в любой компании лежит дифференциация труда, т. е. разграничение деятельности его персонала в процессе их совместного труда. В компаниях существуют три уровня дифференциации труда, переходящие один в иной: групповая функциональная, профессиональная.

К показателям финансовой результативности применения рабочей силы компании относятся: сокращение трудоемкости товара; прирост производительности труда; сокращение себестоимости; прирост прибыли; годовой финансовый эффект.

На формирование трудового потенциала и рабочей силы общества оказывают влияние самые разнообразные факторы: технические, технологические, организационные, экономические, социальные и демографические. Знание данных факторов нужно для выполнения выработки результативной политики, стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами как общества, так и компании.

## 2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «АльТранс»

### 2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «АльТранс»

Общество с ограниченной ответственностью «АльТранс» было образовано 22 декабря 2006 года. Является юридическим лицом и действует на основании Закона РФ « Об обществах с ограниченной ответственностью». Организация действует на основании Устава и имеет свой уставный капитал, который составляется из номинальной стоимости долей его участников, так же имеется лицензия.

Основной вид деятельности ООО «АльТранс» организация перевозки грузов и населения города Тольятти.

Общество имеет самостоятельный баланс, печать с указанием своего наименования и угловой штамп, открывает расчетные и другие счета в банках, полном объеме осуществляет права собственности в отношении принадлежащего ему имущества, и несет ответственность по обязательствам всем своим имуществом, в пределах вклада в уставный фонд Общества.

Для достижения целей своей деятельности Общество имеет право в установленном порядке заключать договоры купли-продажи, подряда, страхования, залога, найма, аренды, приобретать имущественные права и нести обязанности, выступать истцом в судах, самостоятельно вести операции с имуществом и другими ценностями, самостоятельно вести экспортные и импортные операции, совершать сделки в любой валюте, приобретать и представлять право на владение и использование охранных документов, сертификатов, лицензий, технологий и другой технической документации, самостоятельно пользоваться кредитами, а так же выпускать облигационные займы и иные виды долговых обязательств в порядке и на условиях, определяемых Уставом и действующим законодательством.

ООО «АльТранс» - динамично развивающаяся организация в области транспортной логистики, перевозок грузов и населения в

различные регионы России, ближнего и дальнего зарубежья. Имея большой опыт в перевозках различных моделей комбайнов, тракторов, сеялок, плугов и другой сельхозтехники как отечественных, так и импортных производителей, не только предоставляет выгодные цены и сроки доставки, но и оптимально скомпонует различные сочетания доставки этих грузов с учетом их характеристик для минимизации затрат клиентов.

Организация гарантирует ответственное отношение к каждому заказу, его своевременное и качественное исполнение.

Учитывая возрастающую потребность потенциальных заказчиков в качественном транспортно-экспедиционном обслуживании, организация неустанно совершенствует методы работы, стремится к взаимовыгодному сотрудничеству в области грузоперевозок.

Общество возглавляет директор, который является руководителем самостоятельного предприятия и несет полную ответственность за производственную и хозяйственную деятельность производства, в соответствии с должностной инструкцией.

Директор осуществляет руководство предприятием через своих заместителей, главного бухгалтера и начальников непосредственно подчинённых ему отделов.

Для рассматриваемого предприятия характерна линейно-функциональная система управления, когда функциональные службы или отдельные специалисты, в зависимости от выполняемых функций, разрабатывают решения для производственных подразделений, которые согласовываются и утверждаются линейным руководителем.

Данная структура управления достаточно эффективна, так как при четкой системе взаимосвязей и полной ответственности происходит высвобождение линейных руководителей от решения несвойственных им вопросов.

Организационная структура управления в ООО "АльТранс" представлена в виде схемы (рис. 5).

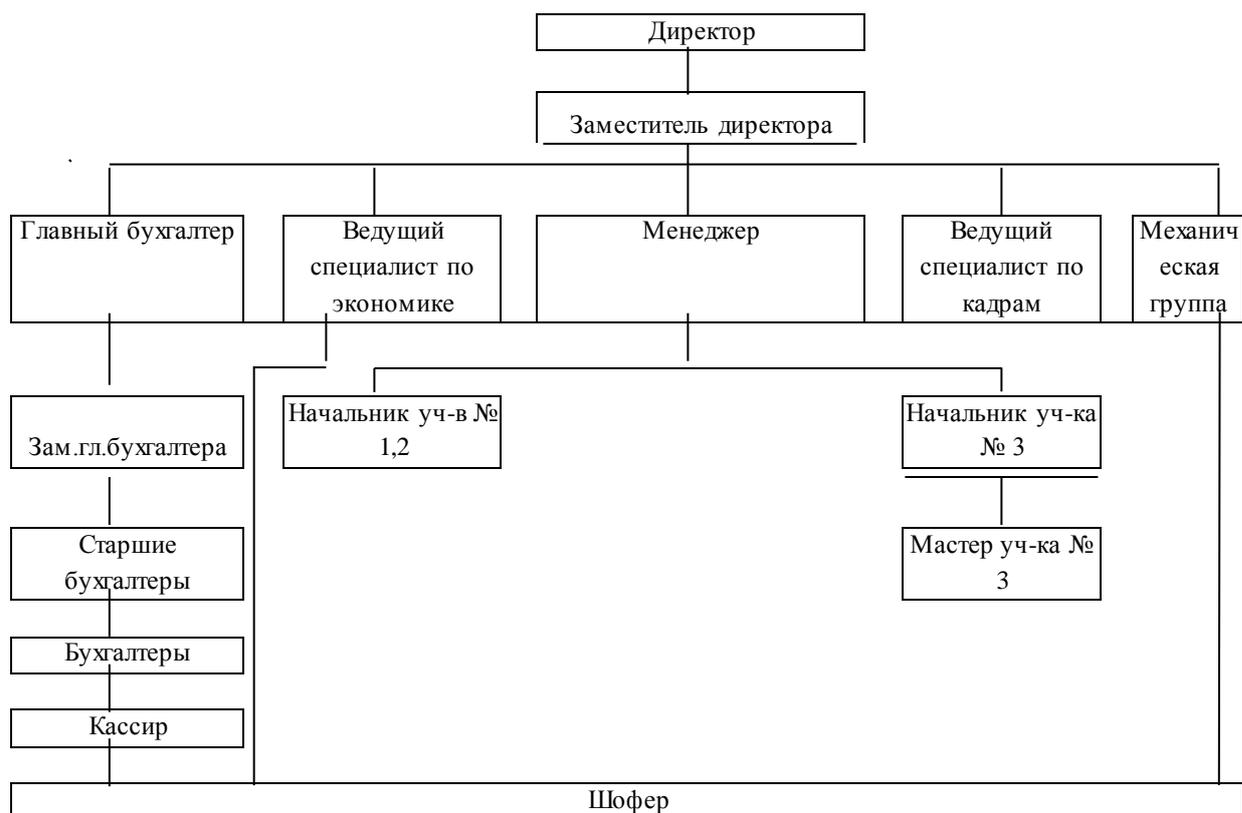


Рис. 5. Организационная система управления на ООО "АльТранс"

В системе управления предприятием отсутствует служба, связанная с функциями финансового планирования и контролинга, поэтому вся экономическая информация формируется в системе бухгалтерского учета.

На предприятии существует бухгалтерская служба, возглавляемая главным бухгалтером. Бухгалтерия – подразделение, осуществляющее руководство бухгалтерским учетом, порядком составления отчетности и организацией контрольно-ревизионной работы в организации. Бухгалтерию возглавляет главный бухгалтер.

В функции бухгалтерии входит грамотное ведение и обработка первичной документации, отражение на счетах бухгалтерского учета полной и достоверной информации о хозяйственных процессах и финансовых результатах деятельности, формирование финансовой отчетности и

представление ее в установленные сроки руководству ООО «АльТранс» и контролирующим органам.

Главный бухгалтер, подчиняется руководителю предприятия и несет ответственность за ведение бухгалтерского учета, своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности, формирует учетную политику предприятия; возглавляет работу по подготовке и принятию рабочего плана счетов, форм первичных учетных документов для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы документов внутренней бухгалтерской отчетности; обеспечивает формирование и своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности предприятия, его имущественном положении, доходах и расходах; организует учет финансовых, расчетных и кредитных операций.

Учетная политика ООО «АльТранс» сформирована в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008 и утверждена директором общества. В учетной политике отражены следующие элементы относящиеся к основным средствам.

Амортизация по всем группам основных средств начисляется линейным способом.

В разрезе каждой амортизационной группы Постановления Правительства от 01.01.2002 г. № 1 для основных средств, введенных в эксплуатацию с 01.01.2003г., принимается минимальный срок полезного использования. Для тех объектов основных средств, которые не указаны в амортизационных группах, срок полезного использования по которым устанавливается либо в соответствии с техническими условиями или рекомендациями предприятий-изготовителей, либо особыми условиями эксплуатации.

В ООО «АльТранс» установлена традиционная система налогообложения.

Организация является плательщиком налога на добавленную стоимость (НДС). Сумма НДС исчисляется и уплачивается в бюджет ежемесячно. Налоговая база по НДС определяется отдельно по каждому виду работ и услуг.

Так же организация исчисляет и уплачивает налог на прибыль ежеквартально в соответствии с главой 25 части второй Налогового кодекса РФ. Отчетным периодом по налогу на прибыль является квартал, полугодие и 9 месяцев, а налоговым – год.

Основными поставщиками, работающими с ООО «АльТранс» являются: ООО «Сантехкомплект», ООО «Поли Сервис», ООО фирма «Инверсия», ООО Сфера-Сервис в Автозаводском отделении №8213 Сбербанка России г. Тольятти - поступление материалов. ОАО «Медтехника» - обслуживание медтехники. Предприниматель без образования юридического лица Понарин Вадим Борисович – обслуживание компьютеров.

ООО «АльТранс» имеет расчетный счет в Поволжском Банке Сбербанке РФ г. Тольятти. Через данный расчетный счет осуществляется оплата покупателями за оказанные им услуги, производится оплата поставщикам за материалы, расчеты с бюджетами различных уровней, осуществляется перечисление заработной платы работников предприятия на карточки.

На основе приложения 1 и 2 проведем анализ технико-экономической характеристики ООО «АльТранс», результаты представим в таблице 1.

Как показывают отчетные данные, финансовые показатели организации не смотря на некоторое увеличение в 2014 году, в 2015 имеют тенденцию к снижению по сравнению с показателями 2013 года. Выручка за три года сократилась на 9502 тыс. руб., несмотря на уменьшение себестоимости на 2383 тыс. руб., чистая прибыль также уменьшилась на 4113 тыс. руб., что повлияло на рентабельность продаж. Данное снижение финансовых показателей ООО «АльТранс» может быть связано с

вложением денежных средств в основные средства и нематериальных активов организации, так как за последние три года организация увеличила стоимость основных средств на 1,14 %, а нематериальные активы на 19,06 %.

Таблица 1

Технико-экономическая характеристика ООО «АльТранс»

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	Абсолютное изменение		Относительное изменение	
				2014-2013 (+/-)	2015-2014 (+/-)	Темп роста 2014-2013	Темп роста 2015-2014
1. Выручка, тыс. руб.	22500	23857	12998	1357	-10859	1,06	0,54
2. Себестоимость, тыс. руб.	12450	14165	10067	1715	-4098	1,14	0,71
3. Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	6930	7788	1318	858	-6470	1,12	0,17
4. Чистая прибыль, тыс. руб.	4830	5466	637	636	-4829	1,13	0,12
5. Стоимость основных средств, тыс. руб.	4043	4595	4608	552	13	1,14	1,002
6. Стоимость нематериальных активов, тыс. руб.	111	119	2116	8	1997	1,07	17,78
7. Величина уставного капитала, тыс. руб.	200	200	200	0	0	1	1
8. Среднесписочная численность персонала, чел.	580	550	530	-30	-20	0,95	0,96
9. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	61900	64340	83170	2440	18830	1,04	1,29
10. Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	8 894	9 748	11 950	854	2202	1,1	1,23
11. Рентабельность продаж, %	0,31	0,33	0,1	0,018	-0,23	1,06	0,31

Уменьшение среднесписочной численности персонала свидетельствует о слабой мотивации персонала, неудовлетворенности работников условиями

труда. Увеличение среднемесячной заработной платы одного работника на 1,34 % повлекло за собой рост фонда оплаты труда также на 1,34 %.

Таким образом, можно сделать вывод, что предприятие за отчетный период 2015 года значительную часть прибыли вложила во внеоборотные активы.

## 2.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и производительности труда

Расчет влияния данных факторов на изменение уровня среднегодовой выработки персонала за 2013 - 2015 год произведем способом абсолютных разниц.

Таблица 2

### Анализ трудовых ресурсов предприятия

Категория работающих	Среднесписочная численность, чел.			Отклоне- ние 2014/2013	Отклоне- ние 2015/2014
	2013 г.	2014г.	2015г.	Абсолют- ное, +/-	Абсолют- ное, +/-
Рабочие:					
-основные	350	320	300	-30	-20
-вспомогательные	130	130	130	0	0
Служащие:					
-руководители	41	41	41	0	0
-специалисты	59	59	59	0	0
Всего работающих	580	550	530	-30	-20

Из таблицы 2 видно, что за последние два года, изменения произошли лишь по категории основных рабочих, это может быть причиной сокращения реализации услуг.

## Анализ движения кадров

Показатель	2013 год	2014 год	Отклонение, +/-	2015 год	Отклонение, +/-
Принято на предприятие	36	29	-7	19	-10
Выбыло с предприятия:	43	59	16	39	-20
по собственному желанию	40	52	12	31	-21
за нарушения	3	7	4	8	+1
Среднесписочная численность	580	550	-30	530	-20

Итак, за последние три года выбыло из предприятия больше, чем принято. Основная численность людей, увольнялась по собственному желанию. Данная тенденция может быть причиной неудовлетворенности рабочих своими условиями труда, либо заработной платой.

Рассчитаем и проанализируем количественные показатели, оценивающие уровень организации управления на предприятии. Для расчета данного коэффициента сопоставим данные о фактическом и нормативном количестве подчиненных на одного работника - управленца (табл. 4).

Таблица 4

## Исходные данные для расчета коэффициента управляемости

Показатели	Количество работающих, чел.:			
	Директор	Начальник участка	Администратор	Начальник отдела экономики
1	2	3	4	5
Фактически	210	40	30	60
По плану	500	50	20	50
Коэф. управлен. уровня	0,81	0,68	0,86	1,2

Динамика коэффициента управляемости за 2013 – 2015 год изображена на рисунке 6.

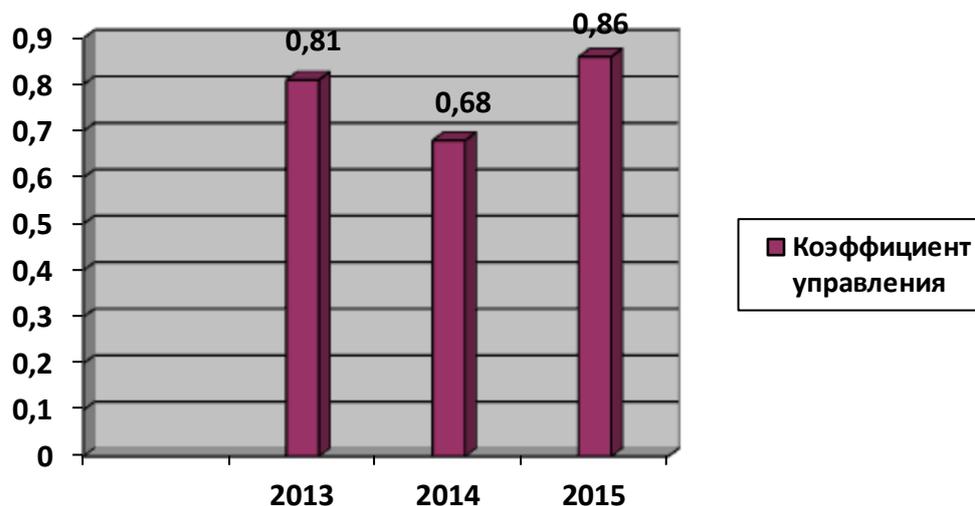


Рис. 6. Динамика коэффициента управления

Рассчитаем коэффициенты соответствия фактических и нормативных коэффициентов управляемости по формуле приведенной в главе 1 (29).

Систематизируем полученные данные в таблицу 5.

Таблица 5

Сводная таблица соответствия фактических и нормативных коэффициентов управляемости

Показатель	Расчет	Нормативное значение	Фактическое значение	Отклонение фактического значения от нормативного
Коэф. управл., ( $K_y$ )	$1/4*(0,81+0,68+0,86+1,2)$	1	0,89	0,11
Коэф. рац. управ. док., ( $K_p$ )	22/39	1	0,56	0,44
Коэф. обеспеч. управ. нормами и нормативами ( $K_n$ )	12/20	1	0,6	0,4
Коэф. соотв. квалиф. управл. персон. занимаемым должностям ( $K_{кв.}$ )	12/15	1	0,8	0,2
Коэф. обеспеч. должн. INSTR. ( $K_{о.д.и.}$ )	7/15	1	0,46	0,54
Коэф. полноты функций управления ( $K_{п.ф.у.}$ )	15/20	1	0,75	0,25

Из таблицы 5 видно, что некоторые коэффициенты, характеризующие уровень управления на предприятии существенно отличаются от единицы.

Это свидетельствует о том, что на предприятии очень слабо организована система управления.

### 2.3 Анализ использования фонда оплаты труда

Факторный анализ предполагает выделение факторов, находящихся в детерминированной и стохастической связи с объемом реализации. Все факторы, влияющие на объем выпуска и реализации услуг в ООО «АльТранс», можно объединить в несколько групп.

Таблица 6

#### Анализ производительности труда за 2013 – 2014 гг.

Показатель	2013 год	2014 год	Отклонение +/-
Объем реализации услуг, млн.руб.	22500	23857	1357
Среднесписочная численность, чел, из них: основных рабочих:	580 350	550 320	-30 -30
Удельный вес основных рабочих в общей численности персонала	60,34	58,18	-2,16
Отработано дней одним основным рабочим за год, дн	240	248	8
Средняя продолжительность рабочего дня	7,80	7,99	0,1
Общее количество отработанного времени, ч:			
а) всеми работающими	1085760	1089836	4076
б) одним основным рабочим	1872	1981	109
Среднечасовая выработка, тыс. руб.:			
а) одного работающего;	20,72	21,89	1,18
б) одного рабочего	12019230,77	12042907,62	2367685
Среднедневная выработка, тыс. руб.:			
а) одного работающего;	161,64	180,73	19,1
б) одного рабочего	267857,14	300617,44	32760,3
Среднегодовая выработка, тыс. руб.:			
а) одного работающего;	38,79	43,38	4,58
б) одного рабочего	64285,71	74553,13	10267,42

Таким образом, можно сделать вывод, что численность персонала ООО «АльТранс» за 2014 год сократился на 30 единиц, однако среднегодовая

выработка увеличилась на 4583,26 т.р., за счет увеличения среднечасовой выработки на 19096,92 рублей, что может говорить о росте эффективности использования трудовых ресурсов.

Таблица 7

Анализ производительности труда за 2014 – 2015 г.г.

Показатель	2014 год	2015 год	Отклонение +/-
Объем реализации услуг продукции, млн.р.	23857	12998	-10859
Среднесписочная численность, чел., из них:	550	530	-20
Основных рабочих:	320	300	-20
Удельный вес основных рабочих в общей численности персонала	58,18	56,6	-1,58
Отработано дней одним основным рабочим за год, дн.	248	248	0
Средняя продолжительность рабочего дня	7,99	7,99	0
Общее количество отработанного времени, ч:			
а) всеми работающими	1089836	1050206	-39630
б) одним основным рабочим	634086,4	594456	-39630,4
Удельная трудоемкость продукции (УТЕ <sub>i</sub> )	0,00005	0,00008	0,00003
Уровень оплаты труда за 1 чел.-ч ОТ <sub>i</sub>	116982	156925	39943
Среднечасовая выработка, тыс. руб.:			
а) одного работающего;	21,89	12,38	-9,51
б) одного рабочего	12042907,62	21865,37	-
			12021042,25
Среднедневная выработка, тыс. руб.:			
а) одного работающего;	18,07	98,89	-81,85
б) одного рабочего	300617,44	174704,3	-125913,14
Среднегодовая выработка, тыс. руб.:			
а) одного работающего;	43,38	24,52	-18,85
б) одного рабочего	74553,13	43326,67	-31226,46

По данным таблицы 7, среднегодовая выработка работающего организации за 2015 год снизилась на 18851,84 тыс. руб. и на 31226,46 тыс. руб. одного рабочего. Она снизилась в связи с сокращением выручки, а соответственно и выработки на одного работающего.

Рассчитаем коэффициенты выполнения плана фонда оплаты труда.

Коэффициент выполнения плана:

$$K_{пп} = 12998 / 23857 = 0,54$$

Проведем факторный анализ фонда заработной платы.

$$K_{пп} = 83170 / 64340 = 1,3$$

1. Фонд заработной платы:

а) по плану:

$$\Phi ЗП_{пер} = 64340 * 0,00008 * 116982 = 602129,75$$

б) по плану, пересчитанному на объём производства, при плановой структуре:

$$\Phi ЗП_{усл1} = 602129,75 * 0,54 = 325150,01$$

в) по плану, пересчитанному на фактический объём производства продукции и фактическую структуру:

$$\Phi ЗП_{усл2} = 83170 * 0,00008 * 116982 = 778351,44$$

д) фактически при фактической удельной трудоёмкости и плановом уровне оплаты труда:

$$\Phi ЗП_{усл2} = 83170 * 0,00008 * 116982 = 778351,44$$

е) фактически:

$$\Phi ЗП_{ф} = 83170 * 0,00008 * 156925 = 1044116,18$$

2. Отклонение от плана:

- абсолютное:

$$\Phi ЗП_{а} = 1044116,18 - 602129,75 = 441986,43$$

Произведем расчет влияния факторов на изменение переменной части фонда оплаты труда:

- влияние объёма производства продукции

$$\Delta \Phi ЗП_{усл.1} = 325150,01 - 602129,75 = -276979,74$$

- влияние изменения структуры произведённой продукции

$$\Delta \Phi ЗП_{усл.2} = 778351,44 - 325150,01 = 453201,43$$

- влияние изменения удельной трудоёмкости продукции

$$\Delta \Phi ЗП_{усл.3} = 778351,44 - 778351,44 = 0$$

- влияние изменения оплаты труда

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{Усл.4}} = 1044116,18 - 778351,44 = 265764,74$$

Проверка произведённых расчётов:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{Абс.}} = -276979,74 + 453201,43 + 0 + 265764,74 = 441986,43$$

Таким образом, перерасход фонда заработной платы на 441986,43 рублей по сравнению с предшествующим годом. Рост среднегодового заработной платы произошел в результате повышения должностных окладов в связи с инфляцией.

Изменение среднего заработка работающих за период характеризуется его индексом ( $J_{\text{ЗП}}$ ):

$$J_{\text{ЗП}} = 11950 / 9748 = 1,23$$

Изменение среднегодовой выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда ( $J_{\text{ПТ}}$ ):

$$J_{\text{ПТ}} = 24524,52 / 43376,36 = 0,57$$

$$K_{\text{оп}} = 0,57 / 1,23 = 0,46$$

Таким образом, расчет показал опережение темпа роста заработной платы над темпом роста производительности труда на 46 %, что стимулирует рост производительности труда, но слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что так же приводит к снижению его производительности.

Итак, анализируя вторую главу, можно сделать следующие выводы. Общий объем производства и реализации в 2015 году сократился на 11606 млн.руб. (валовая продукция) и 11559 млн.руб. (реализованная продукция). Это произошло из-за сложной экономической ситуации в городе, в следствии чего произошло снижение платежеспособности клиентов.

За последние три года, уменьшение численности персонала, произошли лишь по категории основных рабочих, это может быть причиной сокращения производства. Так же выбыло из предприятия рабочих больше, чем принято. Основная численность людей, увольнялась по собственному желанию. Данная тенденция может быть причиной неудовлетворенности рабочих условиями труда, либо заработной платой.

За 2014 год среднегодовая выработка увеличилась на 4583,26 т.р., за счет увеличения среднечасовой выработки на 19096,92 рублей, однако, среднегодовая выработка работающего организации за 2015 год снизилась на 18851,84 тыс. руб. и на 31226,46 тыс. руб. одного рабочего. Она снизилась в связи с сокращением выручки, а соответственно и выработки на одного работающего.

Перерасход фонда заработной платы был на 441986,43 рублей по сравнению с 2014 годом. Рост среднегодовой заработной платы произошел в результате повышения должностных окладов в связи с инфляцией.

Таким образом, общий объем производства и реализации в 2015 году сократился на 11606 тыс.руб. Это произошло из-за сложной экономической ситуации в городе, в следствии чего произошло снижение платежеспособности клиентов.

В ООО «АльТранс» существует линейно-функциональная организационная структура. Подобная структура составляет так называемый "шахтный" принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации. По каждой подсистеме формируется иерархия служб («шахта»), пронизывающая всю организацию сверху донизу. Результаты работы каждой службы ООО «АльТранс» оцениваются показателями, характеризующими выполнение ими своих целей и задач.

Также выявлено, что в ООО «АльТранс» основной формой мотивации сотрудников является нематериальное стимулирование.

После анкетирования сотрудников ООО «АльТранс» было выявлено, что среди факторов, которые отрицательно влияют на реализацию способностей, респонденты в первую очередь отмечают отсутствие необходимости использовать в полной мере интеллектуальные и физические способности на работе (руководители 48%); в равной степени вышеотмеченный фактор отмечают как основной, а также отсутствие связи между размером оплаты труда, квалификацией и профессионализмом

(специалисты 30%); каждый третий сотрудник отметил одной из причин неполной реализации потенциала слабую моральную заинтересованность. Помимо вышеназванных факторов, респонденты отмечали следующий фактор, как отрицательно сказывающийся на реализации потенциала – низкий уровень материального поощрения (преимущественно у работников).

В ООО «АльТранс» сотрудники предприятия постоянно проходят курсы по повышению квалификации, однако обучение проходят в основном только специалисты.

### 3 Мероприятия по увеличению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «АльТранс»

#### 3.1 Мероприятия по совершенствованию кадровой политики

Проведенный нами анализ показал, что за последние три года в ООО «АльТранс» уменьшение среднесписочной численности персонала, тогда как единственным внешним источником набора персонала является обращение в центр занятости населения.

В целях оптимизации методов подбора персонала следует принять решения об источниках потенциального набора. Поиск потенциальных работников, не должен ограничиваться единственным источником, таким как центр занятости. Так как ООО «АльТранс» берёт на работу людей самого разного профессионального уровня и нуждается в самых различных специальностях, сеть набора служащих должна быть достаточно широкой и разнообразной. Для набора младших служащих хорошим источником являются местные институты, и управляющие должны поддерживать полезные контакты с ними, чтобы принимать участие в договорах о прохождении практики студентами в летнее время, что позволит повысить производительность труда.

По данным статистики выявлено, что прохождение практики на предприятиях студентами способствует повышению объемов оказываемых услуг от 2 %.

Во избежание высокой погрешности, для анализируемого предприятия рассчитаем планируемое увеличение объема реализации услуг после внедрения мероприятия при помощи экспертного метода на основе статистических данных. Для этого собираем экспертную комиссию. При сборе экспертов был использован метод Шара. В таблице 8 представлен состав экспертной комиссии и мнения комиссии.

Таблица 8

## Состав экспертной комиссии, мнения комиссии

Эксперт	Мнение
Директор ООО «АльТранс»	3
Заместитель директора ООО «АльТранс»	4
Ведущий специалист по экономике ООО «АльТранс»	1
Главный бухгалтер ООО «АльТранс»	2

$\Delta \uparrow Op = (3 \times \max \text{Оценку} + 1 \times \min \text{Оценку})$ : количество экспертов

$$\Delta \uparrow Op = (3 \times 4 + 1 \times 1) : 4 = 3,25\%$$

По результатам экспертной оценки, после внедрения мероприятия, планируется увеличить объем оказываемых услуг на 3,25%.

Сумма условно - постоянных расходов равная 1789070 тыс. руб.

Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности проектируемого мероприятия приведены в таблице 9.

Таблица 9

## Исходные данные для расчета экономической эффективности проектируемого мероприятия

Показатель	Числовое значение
Объем реализации исходный, т. руб.	12998000
Численность работающих исходная, чел.	530
Выработка одного работающего исходная, т. руб.	24524
Обязательные страховые взносы, %	30,2
Сумма условно - постоянных расходов, т. руб.	1789070

Рассчитаем экономический эффект от внедрения мероприятия:

1. Объем реализации проектируемый ( $O_{п.}$ ):

$$O_{п.} = 12998000 + 12998000 * 3.25 \% / 100 \% = 13420435 \text{ руб.}$$

2. Прирост объема реализации ( $\Delta O$ ):

$$\Delta O = 13420435 - 12998000 = 422435 \text{ руб.}$$

Повышение объема реализации влечет за собой повышение выработки на одного работающего:

3. Выработка одного работающего проектируемая ( $B_{п.}$ ):

$$B_{п.} = 13420435 / 530 = 25321,58 \text{ руб.}$$

4. Прирост выработки на одного работающего ( $\Delta B$ ):

$$\Delta B = 25321,58 - 24524 = 797,58 \text{ руб.}$$

Определим повышение производительности труда в процентах, ( $\uparrow\Pi_{т.}$ ):

$$\uparrow\Pi_{т.} = (O_2 - O_1 / O_1) * 100 \%, \text{ где}$$

$O_2$  – проектируемый объем реализации, руб.

$O_1$  – исходный объем реализации, руб.

$$\uparrow\Pi_{т.} = ((13420435 - 12998000) / 12998000) * 100 \% = 3,25 \%$$

Отсюда следует, что повышение производительности труда составило 3,25 %.

5. Рассчитаем условную экономию численности ( $\mathcal{E}_{ч.}$ ):

$$\mathcal{E}_{ч.} = \mathcal{E}_{исх.} * \uparrow\Pi_{т.} / 100 + \uparrow\Pi_{т.}, \text{ где}$$

$\mathcal{E}_{исх.}$  - исходная численность рабочих, чел.

$$\mathcal{E}_{ч.} = 530 * 3,25 \% / (100\% + 3,25 \%) = 16,68 \text{ чел.}$$

6. Рассчитаем экономию заработной платы ( $\mathcal{E}_{з/п.}$ ):

$$\mathcal{E}_{з/п.} = \mathcal{E}_{ч.} * З / П \text{ ср.г.}, \text{ где}$$

$З / П \text{ ср.г.}$  - среднегодовая заработная плата одного работающего, руб.

$$\mathcal{E}_{з/п.} = 16,68 * 143400 = 2391912 \text{ руб.}$$

7. Исходя из значения показателя ( $\mathcal{E}_{з/п.}$ ), рассчитаем экономию на обязательных страховых взносах ( $\mathcal{E}_{осв.}$ ):

$$\mathcal{E}_{осв.} = 0,302 * \mathcal{E}_{з/п.} = 0,302 * 2391912 = 722357,42 \text{ руб.}$$

8. Так как в результате проектируемого мероприятия повышается объем реализации, тогда имеет место расчет экономии условно - постоянных расходов ( $\mathcal{E}_{у-п.}$ ):  $\mathcal{E}_{у-п.} = (Y / O - Y / O_{п.}) * O_{п.}$  где

$Y$  - сумма условно - постоянных расходов в смете затрат, руб.

$\text{Э}_{y-п} = (1789070 / 12998000 - 1789070 / 13420435) * 13420435 = 134204,35$  руб.

9. Рассчитаем общую сумму экономии в результате экономии на соц. отчислениях, экономии по заработной плате и экономии условно - постоянных расходов ( $\text{Э}_{\text{общ}}$ ) = ( $\text{Э}_{y-г}$ ):

$\text{Э}_{\text{общ.}} = \text{Э}_{y-г} = \text{Э}_{з/п} + \text{Э}_{\text{о.с.в.}} + \text{Э}_{y-п} - \text{З}$ , где

$\text{Э}_{y-г}$  = условно - годовая экономия, руб.

$\text{Э}_{y-г} = 2391912 + 722357,42 + 134204,35 = 3248473,77$  руб.

Таким образом, с внедрением мероприятия по принятию студентов на время прохождения практики в ООО «АльТранс», предприятие сэкономит 3248473,77 рублей. Также стоит отметить, что производительность труда увеличится на 3,25%, что приведет к увеличению производства.

### 3.2 Мероприятия по повышению эффективности системы обучения персонала

Нужно кроме поиска новых профессионалов постараться довести уровень квалификации уже работающих до нужного, чтобы персонал мог приспособиться к нововведениям.

Нужная степень профессиональной подготовки персонала, возможно добиться обычным путем, например: курсы роста квалификации при вечернем способе обучения. Однако ООО «АльТранс» имеет нескольких специалистов, какие смогли бы выступать в роли преподавателей, подобный вариант намного выгоднее потому, что специалист, который работал на фирме очень долгое время, знает все особенности воспроизводства лучше, чем преподаватель в учебном заведении. Такое обучение может быть гораздо результативнее и пройдет быстрее.

В целях проведения подобной практики нужно, изначально завлечь к подобной работе специалистов, убедить их в том, что это жизненно нужно для развития фирмы, показать им, что все возможные оптимизации,

проводящие на фирме, повлекут за собой и рост зарплаты, и рост их опыта, и оптимизации условий работы и т.д. Всего этого возможно достичь организацией нескольких семинаров, на каких дополнительно можно узнать мнение специалистов по данному вопросу, выслушать предложения и замечания, какие в дальнейшем могут помочь руководителю. Подобное обучение возможно проводить раз в полгода, если фирма будет развиваться в том темпе, какой запланирован.

По данным статистики выявлено, что внедрение данного мероприятия на предприятиях способствует повышению объемов производства от 3 до 9%.

Для ООО «АльТранс» рассчитаем планируемое увеличение объема реализации услуг после внедрения мероприятия при помощи экспертного метода на основе статистических данных. Для этого собираем экспертную комиссию. При сборе экспертов был использован метод Шара. В таблице 10 представлен состав экспертной комиссии и мнения комиссии.

Таблица 10

Состав экспертной комиссии, мнения комиссии

Эксперт	Мнение
Заместитель директора ООО «АльТранс»	6
Директор по производству ООО «АльТранс»	3
Заместитель директора по производству ООО «АльТранс»	6
Начальник отдела кадров ООО «АльТранс»	6

$\Delta \uparrow Op = (3 \times \max \text{ Оценку} + 1 \times \min \text{ Оценку})$ : количество экспертов

$\Delta \uparrow Op = (3 \times 6 + 1 \times 3) : 4 = 5,25 \%$

По результатам экспертной оценки, после внедрения мероприятия, планируется увеличить объем оказываемых услуг на 5,25 %.

Обучение предлагается проводить одним специалистом предприятия для всех рабочих по субботам в течение 8 часов на протяжении одного месяца. Исходя из того, что среднемесячная заработная одного рабочего в 2012 году равна 11 950 рублям, рассчитаем оплату труда специалиста за время проведения обучения, учитывая то, что в выходной день оплата производится по двойному тарифу:  $11\ 950 / 22 * 2 * 4 = 4345$  рублей.

Время обучения рабочим оплачиваться не будет, так как эта категория сотрудников будет посещать обучение по собственному желанию.

Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности проектируемого мероприятия приведены в таблице 11.

Таблица 11

Исходные данные для расчета экономической эффективности проектируемого мероприятия

Показатель	Числовое значение
Объем реализации исходный, тыс. руб.	12 998 000
Численность работающих исходная, чел.	530
Выработка одного работающего исходная, тыс. руб.	24525
Обязательные страховые взносы, %	30,2
Сумма условно - постоянных расходов, руб.	1789070
Затраты на обучение, руб.	4345

Рассчитаем экономический эффект от внедрения мероприятия:

Объем реализации проектируемый ( $O_{п.}$ ):

$$O_{п.} = 12998000 + 12998000 * 5,25 \% / 100 \% = 13682105 \text{ руб.}$$

Прирост объема реализации ( $\Delta O$ ):

$$\Delta O = 13682105 - 12\ 998\ 000 = 684105 \text{ руб.}$$

Повышение объема реализации влечет за собой повышение выработки на одного работающего:

Выработка одного работающего проектируемая ( $V_{п.}$ ):

$$V_{п.} = 13682105 / 530 = 25815 \text{ тыс. руб.}$$

Прирост выработки на одного работающего ( $\Delta V$ ):

$$\Delta B = 25815 - 24525 = 1290 \text{ тыс. руб.}$$

Определим повышение производительности труда в процентах, ( $\uparrow\Pi_T$ ):

$$\uparrow\Pi_T = (O_2 - O_1 / O_1) * 100 \%, \text{ где}$$

$O_2$  – проектируемый объем реализации, руб.

$O_1$  – исходный объем реализации, руб.

$$\uparrow\Pi_T = ((13682105 - 12\,998\,000) / 12\,998\,000) * 100 \% = 5,3 \%$$

Отсюда следует, что повышение производительности труда составило 5,3 %.

Рассчитаем условную экономию численности ( $\mathcal{E}_ч$ ):

$$\mathcal{E}_ч = Ч_{исх} * \uparrow\Pi_T / 100 + \uparrow\Pi_T, \text{ где}$$

$Ч_{исх}$  - исходная численность рабочих, чел.

$$\mathcal{E}_ч = 530 * 5,3 \% / (100 + 5,3 \%) = 27 \text{ чел.}$$

Рассчитаем экономию заработной платы ( $\mathcal{E}_{з/п}$ ):

$$\mathcal{E}_{з/п} = \mathcal{E}_ч * З / П \text{ ср.г.}, \text{ где}$$

$З / П \text{ ср.г.}$  - среднегодовая заработная плата одного работающего, руб.

$$\mathcal{E}_{з/п} = 27 * 143400 = 3871800 \text{ руб.}$$

Исходя из значения показателя ( $\mathcal{E}_{з/п}$ ), рассчитаем экономию на социальных отчислениях ( $\mathcal{E}_{с.о.}$ ):

$$\mathcal{E}_{о.с.в.} = 0,302 * \mathcal{E}_{з/п} = 0,302 * 3871800 = 1169284 \text{ руб.}$$

Так как в результате проектируемого мероприятия повышается объем реализации, тогда имеет место расчет экономии условно - постоянных расходов ( $\mathcal{E}_{у-п}$ ):

$$\mathcal{E}_{у-п} = (Y / O - Y / O_{п}) * O_{п}, \text{ где}$$

$Y$  - сумма условно - постоянных расходов в смете затрат, руб.

$$\mathcal{E}_{у-п} = (1789070 / 12\,998\,000 - 1789070 / 13\,682\,105) * 13\,682\,105 = 136821,05 \text{ руб.}$$

Рассчитаем общую сумму экономии в результате экономии на соц. отчислениях, экономии по заработной плате и экономии условно - постоянных расходов ( $\mathcal{E}_{общ}$ ) = ( $\mathcal{E}_{у-г}$ ):

$$\mathcal{E}_{общ.} = \mathcal{E}_{у-г} = \mathcal{E}_{з/п} + \mathcal{E}_{с.о.} + \mathcal{E}_{у-п} - З, \text{ где}$$

$\text{Э}_{\text{у-г}}$  = условно - годовая экономия, руб.

$$\text{Э}_{\text{у-г}} = 3871800 + 1169284 + 136821,05 - 4345 = 5173560,05$$

Таким образом, предприятию можно ввести данный метод обучения персонала, так как объем оказания услуг увеличится на 684105 рублей, а годовая экономия составит 5173560,05 рублей.

### 3.3 Мероприятия по совершенствованию системы мотивации работников

Уменьшение среднесписочной численности персонала в ООО «АльТранс», свидетельствует о слабой мотивации персонала. В ООО «АльТранс» принята система моральных и иных нематериальных стимулов, которая не приводит к постоянной заинтересованности рабочих в увеличении производительности труда.

ООО «АльТранс» испытывает нехватку материальной мотивации своих работающих в целях получения более высокой прибыли. Большая конкуренция и переменчивые условия труда, что связано с применением передовых технологий, заставляют серьезно относиться к такому важному в настоящее время фактору, как человеческий ресурс.

Мотивация в ООО «АльТранс» построена очень плохо. Персонал ООО «АльТранс» получает вознаграждение в случае, если остается нераспределенная прибыль, в размере оклада.

Работающие, выполняя разный объем работы, получают одинаковую зарплату.

В связи с этим, предлагается следующий способ мотивации.

Прежде чем вводить данное мероприятие нужно спланировать затраты на поощрения и награждения для того, чтобы чаще награждать работающих ООО «АльТранс». В итоге связь между работой и результатами станет для них более понятной. Работающие ООО «АльТранс» будут чувствовать, что у них возникло больше шансов достичь успеха.

Для наибольшей заинтересованности персонала, предприятие проводит следующую акцию среди рабочих: по результатам года, рабочий, выполнив работу больше нормы, получает материальное поощрение в размере 15 000.

Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности проектируемого мероприятия приведены в таблице 12.

Таблица 12

Исходные данные для расчета экономической эффективности  
проектируемого мероприятия

Показатель	Числовое значение
Объем реализации исходный, тыс. руб.	12 998 000
Численность работающих исходная, чел.	530
Выработка одного работающего исходная, тыс. руб.	24525
Рост производительности труда	5 %
Сумма условно - постоянных расходов, руб.	1789070
Затраты на мероприятие	15 000

Рассчитаем экономический эффект от внедрения мероприятия:

Объем реализации проектируемый ( $O_{п.}$ ):

$$O_{п.} = 12\,998\,000 * 100 \% / 95 \% = 13\,682\,105 \text{ рублей.}$$

Прирост объема реализации ( $\Delta O$ ):

$$\Delta O = 13\,682\,105 - 12\,998\,000 = 684\,105 \text{ руб.}$$

Повышение объема реализации влечет за собой повышение выработки на одного работающего:

Выработка одного работающего проектируемая ( $B_{п.}$ ):

$$B_{п.} = 13\,682\,105 / 530 = 25\,815 \text{ тыс. руб.}$$

Прирост выработки на одного работающего ( $\Delta B$ ):

$$\Delta B = 25\,815 - 24\,525 = 1\,290 \text{ тыс. руб.}$$

Определим повышение производительности труда в процентах, ( $\uparrow\Pi_{т.}$ ):

$$\uparrow\Pi_{т.} = (O_2 - O_1 / O_1) * 100 \%, \text{ где}$$

O2 – проектируемый объем реализации, руб.

O1 – исходный объем реализации, руб.

$$\uparrow\Pi_T = ((13682105 - 12\,998\,000) / 12998000) * 100 \% = 5,3 \%$$

Отсюда следует, что повышение производительности труда составило 5,3 %.

Рассчитаем условную экономию численности ( $\mathcal{E}_{\text{ч.}}$ ):

$$\mathcal{E}_{\text{ч.}} = \text{Ч}_{\text{исх.}} * \uparrow\Pi_T / 100 + \uparrow\Pi_T, \text{ где}$$

$\text{Ч}_{\text{исх.}}$  - исходная численность рабочих, чел.

$$\mathcal{E}_{\text{ч.}} = 530 * 5,3 \% / (100 + 5,3 \%) = 27 \text{ чел.}$$

Рассчитаем экономию заработной платы ( $\mathcal{E}_{\text{з/п}}$ ):

$$\mathcal{E}_{\text{з/п}} = \mathcal{E}_{\text{ч.}} * \text{З} / \text{П ср.г.}, \text{ где}$$

З / П ср.г. - среднегодовая заработная плата одного работающего, руб.

$$\mathcal{E}_{\text{з/п}} = 27 * 143400 = 3871800 \text{ руб.}$$

Исходя из значения показателя ( $\mathcal{E}_{\text{з/п}}$ ), рассчитаем экономию на социальных отчислениях ( $\mathcal{E}_{\text{с.о.}}$ ):

$$\mathcal{E}_{\text{о.с.в.}} = 0,302 * \mathcal{E}_{\text{з/п}} = 0,302 * 3871800 = 1169284 \text{ руб.}$$

Так как в результате проектируемого мероприятия повышается объем реализации, тогда имеет место расчет экономии условно - постоянных расходов ( $\mathcal{E}_{\text{у-п}}$ ):

$$\mathcal{E}_{\text{у-п}} = (Y / O - Y / O_{\text{п}}) * O_{\text{п}}, \text{ где}$$

Y - сумма условно - постоянных расходов в смете затрат, руб.

$$\mathcal{E}_{\text{у-п}} = (1789070 / 12998000 - 1789070 / 13682105) * 13682105 = 136821,05 \text{ руб.}$$

Рассчитаем общую сумму экономии в результате экономии на соц. отчислениях, экономии по заработной плате и экономии условно - постоянных расходов ( $\mathcal{E}_{\text{общ}}$ ) = ( $\mathcal{E}_{\text{у-г}}$ ):

$$\mathcal{E}_{\text{общ.}} = \mathcal{E}_{\text{у-г}} = \mathcal{E}_{\text{з/п}} + \mathcal{E}_{\text{с.о.}} + \mathcal{E}_{\text{у-п}} - \text{З}, \text{ где}$$

$\mathcal{E}_{\text{у-г}}$  = условно - годовая экономия, руб.

$$\mathcal{E}_{\text{у-г}} = 3871800 + 1169284 + 136821,05 = 5177905,05 \text{ руб.}$$

$$\mathcal{E}_{\text{г}} = 5177905,05 - 15\,000 = 5162905,05 \text{ руб.}$$

Таким образом, предприятию необходимо ввести данную систему поощрения рабочих.

Рассчитав экономическую эффективность от предлагаемых мероприятий, можем сделать следующие выводы.

С внедрением мероприятия по повышению производительности путем приема студентов на время прохождения практики на ООО «АльТранс», предприятие будет иметь выгоду в размере 3248473,77 рублей. Также стоит отметить, что производительность труда увеличится на 3,25%, что приведет к увеличению производства.

Предприятию можно ввести программу проведения курсов на своем же предприятии, так как объем оказания услуг увеличится на 684105 рублей, а годовая экономия составит 5173560,05 рублей.

С вводом поощрения рабочих, ООО «АльТранс» сможет повысить объем продаж до 13682105 рублей, следовательно, повысить производительность труда на 5,3 %.

## Заключение

Управление персоналом — это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей. Оно осуществляется через определенный механизм.

Анализируя деятельность ООО «АльТранс» за 2013 – 2015 года, можно сделать следующие выводы. Общий объем производства и реализации в 2015 году сократился на 11606 тыс.руб. Это произошло из-за сложной экономической ситуации в городе, в следствии чего произошло снижение платежеспособности клиентов.

За последние три года, уменьшение численности персонала, произошли лишь по категории основных рабочих, это может быть причиной сокращения производства. Так же выбыло из предприятия рабочих больше, чем принято. Основная численность людей, увольнялась по собственному желанию. Данная тенденция может быть причиной неудовлетворенности рабочих своей условиями труда, либо заработной платой.

За 2014 год среднегодовая выработка увеличилась на 4583,26 т.р., за счет увеличения среднечасовой выработки на 19096,92 рублей, однако, среднегодовая выработка работающего организации за 2015 год снизилась на 18851,84 тыс. руб. и на 31226,46 тыс. руб. одного рабочего. Она снизилась в связи с сокращением выручки, а соответственно и выработки на одного работающего.

Перерасход фонда заработной платы был на 441986,43 рублей по сравнению с 2014 годом произошел за счет увеличения среднечасового заработка одного рабочего до 1044116,18 рублей. Рост среднегодового заработной платы произошел в результате повышения должностных окладов в связи с инфляцией.

С целью повышения эффективности системы управления ООО «АльТранс» были предложены следующие мероприятия и рассчитана эффективность от их внедрения в ООО «АльТранс».

Так, с внедрением мероприятия по принятию студентов на время прохождения практики в ООО «АльТранс», предприятие сэкономит 3248473,77 рублей. Также стоит отметить, что производительность труда увеличится на 3,25%, что приведет к увеличению производства.

С организацией курсов повышения квалификации рабочих объем производства увеличится на 684105 рублей, а годовая экономия составит 5177905,05 рублей.

С вводом поощрения рабочих, ООО «АльТранс» сможет повысить объем продаж до 13682105 рублей, следовательно повысить производительность труда на 5,3 %.

Таким образом, основная цель выпускной квалификационной работы и поставленные задачи достигнуты.

## Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (в ред. Федер. Конституционных законов от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 1993. - №4. (Дата обращения: 23.01.2016)
1. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая: федер. закон № 51-ФЗ 30.11.94: принят ГД ФС РФ 21.10.1994: по состоянию на 29.12.2015 г. // Собрание законодательства РФ. – 1994. - №6. – (Дата обращения: 30.01.2016)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть вторая: федер. закон № 14-ФЗ 26.01.96: принят ГД ФС РФ 22.12.1995: по состоянию на 01.07.2015 г. // Собрание законодательства РФ. – 1995. - №12. – (Дата обращения: 25.004.2016)
3. Налоговый кодекс РФ. Часть первая: федер. закон № 146-ФЗ: принят ГД ФС РФ 16.07.1998: по состоянию на 05.05.2016 // Собрание законодательства РФ. – 1998. - №6. – (Дата обращения: 12.05.2016)
4. Налоговый кодекс РФ. Часть вторая: федер. закон № 118-ФЗ: принят ГД ФС РФ 19.07.2000: по состоянию на от 05.05.2016 // Собрание законодательства РФ. – 1995. - №12. – (Дата обращения: 12.05.2016)
5. Бухгалтерская отчетность организации. ПБУ 4/99 [Электронный ресурс] № 43н: Приказ Минфина РФ от 06 июля 1999 года (в редакции от 08.11.2010г.) // Консультант Плюс. Интернет версия - 2015.
6. Учетная политика организации. ПБУ 1/2008 [Электронный ресурс] № 106н: Приказ Минфина от 27 октября 2008 года. (в редакции от 06.04.2015 г.) // Консультант Плюс. Интернет версия - 2015.
7. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению [Электронный

ресурс] №94н: Приказ Минфина Российской Федерации от 31.10.2000 года (в редакции от 08.11.2010г.) // Консультант Плюс. Интернет версия - 2015.

8. Исправление ошибок в бухгалтерском учете и отчетности. ПБУ 22/2010 [Электронный ресурс] N 63н Приказ Минфина РФ от 28 июня 2015 г. (в редакции от 06.04.2015) // Консультант плюс: Интернет версия - 2015.

9. Расходы организации. ПБУ 10/99 [Электронный ресурс] № 33н: Приказ Минфина от 06 мая 1999 года. (в редакции от 06.04.2015 г.) // КонсультантПлюс. Высш. школа.- 2015.

10. Постановление. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс]: №922: утв. Правительством РФ 24.12.2007г. (в ред. от 15.10.2014 г.) // Консультант Плюс. Интернет версия – 2015

11. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет [Электронный ресурс]: учебник/ Алексеева Г.И., Богомолец С.Р., Сафонова И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 720 с.

12. Александрина Н.А. Бухгалтерский учет на производственных предприятиях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Александрина Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2012.— 80 с.

13. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс]: лабораторный практикум/ — Электрон. текстовые данные.— Комсомольск-на-Амуре: Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, 2012.— 85 с.

14. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: Учебник / Под ред. В.Я. Позднякова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 617 с.

15. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: Учебник / Под ред. В.Я. Позднякова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 617 с.

16. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Г.В. Савицкая. - 6-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 378 с.
17. Александрова Ю.Н. Модифицированный метод решения задач распределения трудовых ресурсов на предприятиях, в компаниях, фирмах / Интернет-журнал \"Науковедение\", Вып. 1, 2014.
18. Безбородова Т.И. Теория бухгалтерского учета [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению контрольной работы для студентов III курса специальности 080100.62 - «Экономика» профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» (бакалавриат)/ Безбородова Т.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 46 с.
19. Богачева И.В. Бухгалтерский учет в отраслях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Богачева И.В., Соколова Е.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2012.— 87 с.
20. Бурлуцкая Т.П. Бухгалтерский учет для начинающих [Электронный ресурс]: теория и практика/ Бурлуцкая Т.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Инфра-Инженерия, 2016.— 208 с.
21. Булыга Р.П. Аудит [Электронный ресурс]: учебник/ Булыга Р.П., Андропова А.К., Бровкина Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 431 с.
22. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / А.В. Зонова, Л.А. Адамайтис. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 576 с.
23. Вашко И.М. Охрана труда [Электронный ресурс]: ответы на экзаменационные вопросы/ Вашко И.М.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, Тетралит, 2014.— 208 с.
24. Войтов А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки [Электронный ресурс]/ Войтов А.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 230 с.

25. Дараева Ю.А. Теория бухгалтерского учета [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дараева Ю.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.
26. Ендовицкий, Д. А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 080105 «Финансы и кредит» / Д. А. Ендовицкий, Л. А. Вострикова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 303 с.
27. Зеленов, А.Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии [Электронный ресурс] : Монография / А. Д. Зеленов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 104 с.
28. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, №1 (16)/2015: Научно-практический журнал/Кибанов А. Я. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 80 с.
29. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / В.К. Федоров, М.Н. Черкасов, А.В. Луценко; Под ред. В.К. Федорова. - М.: РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 208 с.
30. Учет, анализ, аудит: Учебное пособие / Е.А.Еленевская, Л.И.Ким и др.; Под общ. ред. Т.Ю.Серебряковой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 345 с.
31. Методы управления ограниченными ресурсами в логистике: Учебное пособие / А.В. Мищенко. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 184 с.
32. Миславская, Н. А. Бухгалтерский учет [Электронный ресурс] : Учебник / Н. А. Миславская, С. Н. Поленова. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 592 с.
33. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.

34. Одегов Ю.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник/ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Волтерс Клувер, 2011.— 800 с.
35. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты, порядок расчета и получения [Электронный ресурс]/ Н.А. Агешкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская финансово-промышленная академия, 2012.— 161 с.
36. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с.
37. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе [Электронный ресурс] : учеб. пос. / М.К. Жудро и др.; под общ. ред. М.К. Жудро, С.Б. Шапиро, В.И. Соуся. - Минск: Выш. шк., 2012. - 461 с.
38. Охрана труда [Электронный ресурс]: тесты и нормативно-правовая база/ — Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2012.— 148 с.
39. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 110 с.
40. Полковский А.Л. Бухгалтерское дело [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Полковский А.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.
41. Поленова С.Н. Стандартизация бухгалтерского учета и отчетности. Зарубежный и российский опыт [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Поленова С.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2012.— 348 с.
42. Поленова, С. Н. Теория бухгалтерского учета [Электронный ресурс] : Учебник / С. Н. Поленова. - 3-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 464 с.

43. Поленова, С. Н. Стандартизация бухгалтерского учета и отчетности. Зарубежный и российский опыт [Электронный ресурс] / С. Н. Поленова. - 3-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. - 348 с.
44. Скляревская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 304 с.
45. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 351 с.
46. Сайфутдинова Д.А. Соловьева И.А. Совершенствование формирования переменной части заработной платы на основе управления по целям / Интернет-журнал \"Науковедение\", Вып. 1, 2014 – 245 с.
47. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник/ Тощенко Ж.Т.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 423 с.
48. Экономика и социология труда: Учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с.
49. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.
50. Экономика США: ресурсы, структура, динамика: Учебник / В.Б. Супян, В.С. Васильев, А.В. Корнеев, Г.Б. Кочестков; Под ред. В.Б. Супяна - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 480 с.



Пояснения 1	Наименование показателя 2	На 31 декабря	На 31 декабря	На 31 декабря
		20 15 г. 3	20 14 г. 4	20 13 г. 5
	<b>ПАССИВ</b>			
	<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ 6</b>			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	200	200	200
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	( ) 7	( )	( )
	Переоценка внеоборотных активов			
	Добавочный капитал (без переоценки)	406	318	303
	Резервный капитал	312	244	210
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	8126	6814	6350
	Итого по разделу III	9044	7576	6560
	<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
	Заемные средства			
	Отложенные налоговые обязательства			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу IV			
	<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
	Заемные средства	246		
	Кредиторская задолженность	5280	4464	4100
	Доходы будущих периодов			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу V	5526	4464	4100
	<b>БАЛАНС</b>	14570	12040	10660

Руководитель \_\_\_\_\_ Главный бухгалтер \_\_\_\_\_  
 (подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетная дата отчетного периода.
4. Указывается предыдущий год. 5. Указывается год, предшествующий предыдущему.

**Отчет о финансовых результатах**  
за 31 декабря 20 14 г.

Организация Аль Транс Форма по ОКУД 0710002  
 Дата (число, месяц, год) \_\_\_\_\_ по ОКПО \_\_\_\_\_  
 Идентификационный номер налогоплательщика \_\_\_\_\_ ИНН \_\_\_\_\_  
 Вид экономической деятельности \_\_\_\_\_ по ОКВЭД \_\_\_\_\_  
 Организационно-правовая форма/форма собственности \_\_\_\_\_ по ОКОПФ/ОКФС \_\_\_\_\_  
 Общество с ограниченной ответственностью \_\_\_\_\_ по ОКЕИ \_\_\_\_\_  
 Единица измерения: тыс. руб. \_\_\_\_\_

Коды	
0710002	
384 (385)	

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	За _____	За _____
		20 14 г. <sup>3</sup>	20 13 г. <sup>4</sup>
	Выручка <sup>5</sup>	23857	22500
	Себестоимость продаж	( 14165 )	( 12450 )
	Валовая прибыль (убыток)	9692	10050
	Коммерческие расходы	( 90 )	( 111 )
	Управленческие расходы	( 80 )	( 85 )
	Прибыль (убыток) от продаж	9522	9854
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению	21	19
	Проценты к уплате	( )	( )
	Прочие доходы	1	2
	Прочие расходы	( 1756 )	( 1560 )
	Прибыль (убыток) до налогообложения	7788	6930
	Текущий налог на прибыль	( 2322 )	( 2100 )
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		
	Изменение отложенных налоговых обязательств		
	Изменение отложенных налоговых активов		
	Прочее		
	Чистая прибыль (убыток)	5466	4830

Руководитель \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)      Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

## Окончание приложения 2

### Отчет о финансовых результатах за 31 декабря 2015 г.

Организация АльТранс Форма по ОКУД 0710002  
 Дата (число, месяц, год) \_\_\_\_\_ по ОКПО \_\_\_\_\_  
 Идентификационный номер налогоплательщика \_\_\_\_\_ ИНН \_\_\_\_\_  
 Вид экономической деятельности \_\_\_\_\_ по ОКВЭД \_\_\_\_\_  
 Организационно-правовая форма/форма собственности \_\_\_\_\_ по ОКОПФ/ОКФС \_\_\_\_\_  
 Общество с ограниченной ответственностью \_\_\_\_\_ по ОКЕИ \_\_\_\_\_  
 Единица измерения: тыс. руб.

Коды	
0710002	
384 (385)	

Пояснения <small>1</small>	Наименование показателя <sup>2</sup>	За _____ 20 15 г. <sup>3</sup>	За _____ 20 14 г. <sup>4</sup>
	Выручка <sup>5</sup>	12998	23857
	Себестоимость продаж	( 10067 )	( 14165 )
	Валовая прибыль (убыток)	2931	9692
	Коммерческие расходы	( 50 )	( 90 )
	Управленческие расходы	( 30 )	( 80 )
	Прибыль (убыток) от продаж	2851	9522
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению	4	21
	Проценты к уплате	( )	( )
	Прочие доходы	4	1
	Прочие расходы	( 1541 )	( 1756 )
	Прибыль (убыток) до налогообложения	1318	7788
	Текущий налог на прибыль	( 681 )	( 2322 )
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		
	Изменение отложенных налоговых обязательств		
	Изменение отложенных налоговых активов		
	Прочее		
	Чистая прибыль (убыток)	637	5466

Руководитель \_\_\_\_\_ Главный бухгалтер \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Бакалаврская работа выполнена мною самостоятельно.

Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в \_\_\_\_\_ экземплярах.

Библиография составляет \_\_\_\_\_ наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Дата « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Студент \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(Подпись) (Имя, отчество, фамилия)