

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»

38.03.01 «Экономика»

Профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и их использования»

Студент(ка)

Т.В. Космачева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Н.О. Михаленок

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

И.о. заведующего кафедрой к.э.н., доцент Боровицкая М.В.

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ Г.

Тольятти 2016

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: Космачевой Татьяны Витальевны

1. Тема: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и их использования»
2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы: 02.06.2016г.
3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: законодательные документы, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации; труды ученых в области учета и экономического анализа; материалы периодических изданий; данные бухгалтерского учета и отчетности ООО «ОЗОН».
4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
 - Теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов.
 - Анализ обеспеченности трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»;
 - Анализ использования трудовых ресурсов и разработка рекомендаций по повышению эффективности использования персонала в ООО «ОЗОН»
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)

Н.О. Михаленок

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

Т.В. Космачева

(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»

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

УТВЕРЖДАЮ

_____ (подпись)
« ____ » _____ 2016г.

М.В.Боровицкая
(И.О. Фамилия)

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы

Студентки Космачевой Татьяны Витальевны

по теме «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и 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 г.	Выполнено	
Утверждение плана с руководителем, получение задания	17.02.2016 г. – 19.02.2016 г.	19.02.2016 г.	Выполнено	
Изучение и подбор необходимой литературы	19.02.2016 г. – 22.02.2016 г.	22.02.2016 г.	Выполнено	
Подготовка, оформление и сдача руководителю введения	23.02.2016 г. – 28.02.2016 г.	26.02.2016 г.	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 1 главы	18.04.2016 г. – 24.04.2016 г.	22.04.2016 г.	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 2 главы	25.04.2016 г. – 02.05.2016 г.	29.04.2016 г.	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 3 главы	03.05.2016 г. – 12.05.2016 г.	12.05.2016 г.	Выполнено	
Подготовка, оформление и сдача руководителю заключения	13.05.2016 г. – 16.05.2016 г.	16.05.2016 г.	Выполнено	
Подготовка доклада к защите	17.05.2016 г. – 18.05.2016 г.	18.05.2016 г.	Выполнено	
Предзащита бакалаврской работы	19.05.2016 г.	19.05.2016 г.	Выполнено	
Исправление замечаний	20.05.2016 г. – 25.05.2016 г.	25.05.2016 г.	Выполнено	
Получение отзыва от руководителя	26.05.2016 г. – 01.06.2016 г.	01.06.2016 г.	Выполнено	
Сдача бакалаврской работы на кафедру	02.06.2016 г.	02.06.2016 г.	Выполнено	
Подготовка презентации и раздаточного материала к защите бакалаврской работы	13.06.2016 г. – 15.06.2016 г.	15.06.2016 г.	Выполнено	
Защита бакалаврской работы	17.06.2016 г.			

Руководитель бакалаврской работы

_____ (подпись)

Н.О. Михаленок
(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

Т.В. Космачева
(И.О. Фамилия)

Аннотация

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

Объем работы: 59 листов (без приложений), в том числе 17 рисунков и 8 таблиц.

Приложений в работе 2, в том числе финансовая отчетность ООО «ОЗОН». При написании работы были использованы 59 источника.

Ключевые слова работы: трудовые ресурсы, производительность труда, коэффициенты движения кадров.

Объектом исследования выступает ООО «ОЗОН».

Предметом исследования в бакалаврской работе выступает комплекс теоретико-методических положений, связанных с анализом обеспеченности и эффективностью использования трудовых ресурсов.

Основной целью бакалаврской работы является исследование теоретико-методических вопросов в области анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации

Для решения поставленной цели определены следующие задачи работы:

- исследовать теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов;
- провести анализ обеспеченности трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»;
- провести анализ использования трудовых ресурсов и разработать рекомендации по повышению эффективности использования персонала в ООО «ОЗОН».

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

Содержание

Введение.....	6
Глава 1 Теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов..	8
1.1 Трудовые ресурсы: понятие, цели и задачи их анализа.....	8
1.2 Источники информации для анализа трудовых ресурсов.....	12
1.3 Методика анализа обеспеченности трудовыми ресурсами организации.....	14
1.4. Методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов.....	23
Глава 2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «ОЗОН».....	28
2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности ООО «ОЗОН».....	28
2.2 Анализ состава и структуры трудовых ресурсов	32
2.3 Анализ движения персонала в ООО «ОЗОН».....	36
Глава 3 Анализ использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»...	41
3.1 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН».....	41
3.2 Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в организации.....	48
Заключение.....	51
Список использованных источников.....	55
Приложения.....	60

Введение

Трудовые ресурсы оказывают свое влияние не только на эффективность работы отдельного предприятия, но и также являются главным ресурсом его деятельности.

Цель анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами заключается в изыскании резервов повышения эффективности производства за счет производительности труда, а также с учетом рационального использования численности рабочих и рабочего времени.

Использование трудовых ресурсов предприятия влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности и на выполнение производственного плана. Производительность труда является определяющим критерием социально-экономического развития общества в целом.

Актуальность исследования обусловлена тем, что от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Целью бакалаврской работы является исследование теоретико-методических вопросов в области анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

- исследовать теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов;
- провести анализ обеспеченности трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»;
- провести анализ использования трудовых ресурсов и разработать рекомендации по повышению эффективности использования персонала в ООО «ОЗОН».

Объектом исследования является ООО «ОЗОН».

Предметом исследования выступает комплекс теоретико-методических положений, связанных с анализом обеспеченности и эффективностью использования трудовых ресурсов.

Теоретическая значимость исследования заключается в изучении и систематизации теоретического материала по теме бакалаврской работы.

Практическая значимость состоит в том, что основные предложения, полученные в ходе анализа трудовых ресурсов могут быть использованы в практической деятельности ООО «ОЗОН».

Информационной базой бакалаврской работы послужили: законодательные документы, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации; труды ученых в области учета и экономического анализа; материалы периодических изданий; данные бухгалтерского учета и отчетности ООО «ОЗОН».

Бакалаврская работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

Глава 1. Теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов

1.1 Трудовые ресурсы: понятие, цели и задачи их анализа

В настоящее время эффективность функционирования организации и его конкурентоспособность во многом зависят от грамотного анализа и прогнозирования использования трудовых ресурсов.

Такой анализ имеет существенное значение в оценке финансово-хозяйственной деятельности организации. Анализ обеспеченности и использования трудовых ресурсов направлен на[13]:

- определение уровня организации труда и его нормирования;
- исследование обеспеченности организации необходимыми работниками;
- установление соответствия профессионального состава и уровня квалификации работников потребностям производства;
- установление степени движения кадров;
- определить трудоемкость единицы продукции;
- определение трудоемкости производственной программы;
- определение причин отклонений от плановых показателей;
- разработке мероприятий по повышению производительности труда;
- разработке мероприятий по устранению непроизводительных затрат рабочего времени.

Для того чтобы иметь правильное представление о роли трудовых ресурсов в производственно-хозяйственной деятельности необходимо исследовать их понятие.

Авторы экономической литературы в своих трудах представляют разные определения понятия «трудовые ресурсы».

В 1922 году, в одной из своих статей академик С.Г. Струмилин дал такое определение понятию «трудовые ресурсы — это та часть населения, обладающая физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности».

В научной литературе встречаются и иные определения данной категории. Так, например, Э.А. Суруханов [54] предлагает такой вариант определения «трудовые ресурсы - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве. То есть трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться».

Ю.М. Остапенко [44] понятие трудовые ресурсы рассматривает как «трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве».

Исходя из всех вышеперечисленных определений, получим одно общее: трудовые ресурсы характеризуются частью населения страны, обладающей необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями и навыками для работы в сфере общественно полезной деятельности.

Трудовые ресурсы как важная производительная сила общества представляет собой потенциальную массу живого труда, которой в конкретный момент времени располагает государство.

Данная категория занимает одно из ведущих мест в производственном процессе. В этой связи, проблемы ресурсосбережения и установления оптимального соотношения ресурсов в организации является актуальным в современных условиях.

На повышение эффективности производства влияют такие показатели как размер, структура и качество трудовых ресурсов. А структура и численность работников, в свою очередь, зависит от их организационно-правового статуса, специализации и форм собственности.

Нельзя не отметить, что на увеличение объемов продукции и повышение эффективности производства влияет обеспеченность

предприятия трудовыми ресурсами, их рациональное использование, а так же высокий уровень производительности труда.

Как известно, для создания материальных благ и услуг, на предприятии, используются основные виды производственных ресурсов – материальные, трудовые ресурсы и основные средства. В настоящее время все большее внимание уделяется трудовым ресурсам. Это объясняется тем, что все материальные ресурсы преобразуются в результате взаимодействия средств производства и труда людей, участвующих в производственной деятельности. А значит, трудовые ресурсы занимают одно из ведущих мест на предприятии.

Основное содержание экономического анализа трудовых ресурсов заключается в неразрывном единстве процесса выделения отдельных элементов из единого целого и объединения этих элементов в единое целое на новой, более содержательной основе.

В процессе аналитических работ оценивается достигнутый уровень эффективности использования трудовых ресурсов, устанавливается степень влияния технико-экономических факторов на изменение данного уровня и определяются скрытые внутрихозяйственные резервы роста эффективности труда.

В современной рыночной экономике становится необходимо разобраться, что изменилось в процессе производства по сравнению с заданием и с прошлым периодом. От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят многие показатели. Такие как объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Отсюда вытекает цель анализа трудовых ресурсов, которая состоит в том, чтобы разработать рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и обоснованию планов по труду.

Достижение данной цели будет невозможным без изучения задач анализа эффективности использования трудовых ресурсов.

Н.П. Любушин [40], считает, что «задача анализа трудовых ресурсов состоит в том, чтобы выявить все факторы, препятствующие росту производительности труда, приводящие к потерям рабочего времени и снижающие заработную плату».

Кроме данной задачи, решаются и другие, такие как [13]:

- анализ производительности труда, показателей объемов производства и трудоемкости продукции, влияния различных факторов на их величину, причин отклонения фактических показателей от плановых;

- анализ эффективности использования рабочего времени, причин отклонения показателей рабочего времени от плановых и степени их влияния на выработку продукции и численность персонала;

- анализ обеспеченности предприятия персоналом, анализ его количественно и качественного состава, структуры показателей движения, эффективности использования;

- анализ оборудования и использования фонда заработной платы, выплат социально характера и выплат, не относящихся ни к заработной плате, ни к выплатам социального характера;

- анализ причин отклонения фактических показателей от расчетных и плановых, степени влияния разных факторов на расход фонда оплаты труда.

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод о том, что трудовыми ресурсами называется, та часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией и профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности. А изучение анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами играет важную роль для его успешного функционирования.

1.2 Источники информации для анализа трудовых ресурсов

Результат анализа обеспеченности трудовых ресурсов и эффективности их использования зависит от достоверности исходной информации, ее полноты и качества.

На предприятии исходная информация для проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов достаточно разнообразна, она состоит из [13]:

- данных бухгалтерского учета;
- статистической и оперативной отчетности организации;
- проектно-сметной документации;
- первичной документации;
- результатов целевых обследований и наблюдений;
- планов по труду и т.д.

Данные бухгалтерского учета раскрывают структуру фонда заработной платы, структуру фонда материального поощрения, влияние премирования на изменение отдельных показателей.

Статистическая и оперативная отчетность применяются для:

- анализа использования календарного фонда времени, данных об отработанных человеко-часах;
- выявления причин потерь рабочего времени, простоев, причин приема и выбытия персонала, сведений о распределении работников на основных и вспомогательных.

О целодневных и внутрисменных простоях рабочих, а так же о численности рабочих по профессиям, категориям, разрядам можно узнать из данных оперативного учета.

Вместе с тем из оперативной отчетности можно узнать информацию об абсолютном и относительном высвобождении кадров в ходе выполнения инвестиционных проектов и иных научно-технических мероприятий.

Информацию о проектной производительности труда, численности основных и вспомогательных рабочих, которые планируют работать после реконструкции или технического перевооружения производства можно получить из проектно-сметных документов.

Первичные документы могут отражать информацию о невыходах и прогулах, в приказах и распоряжениях могут представлять информацию о нарушениях трудовой дисциплины, в расчетных и платежных ведомостях данные представляются данные о выдаче заработной платы.

Для того, чтобы выяснить вопросы, связанные с правильностью использования потенциала работников предприятия, использования оборудования, рабочего времени применяются технико-экономические (ФРВ) и социальные исследования.

Целевые наблюдения и обследования отражаются в следующих формах [13]:

- данные фотографий рабочего времени и хронометрирования распределения затрат рабочего времени в ходе выполнения технологических операций;

- данные самообследований рабочего времени в рамках рабочей смены.

К плановым данным по труду относятся:

- информация о планах роста производительности труда в рамках технико-экономических факторов;

- сведения о плановой трудоемкости продукции и перспективах ее сокращения;

- плановая информация по численности работников организации по отдельным категориям и профессиям работников;

- баланс рабочего времени персонала;

- плановые данные фонда оплаты труда по отдельным категориям персонала, цехам, участкам, службам управления и технической подготовки производства.

Из данных планов по труду можно получить сведения о классификации затрат труда по категориям, профессиям, разрядам работ и рабочих.

Таким образом, качество источников информации существенно влияет на результаты анализа трудовых ресурсов.

1.3 Методика анализа обеспеченности трудовыми ресурсами организации

Важными параметрами для оценки структуры персонала организации являются его профессиональные характеристики, особенно квалификационный уровень.

В процессе анализа эффективности использования трудовых ресурсов необходимо изучать изменения касающиеся структуры этих ресурсов. Данный анализ можно проводить по разным параметрам. Для осуществления этого анализа нужно помнить, что все работники делятся на 2 группы:

- 1) промышленно-производственный персонал - ППП (сюда относят всех работников, которые непосредственно участвуют в производственном процессе);
- 2) непромышленный персонал (служащие, то есть руководители, специалисты, конторский персонал).

На структуру трудовых ресурсов влияет множество факторов. В их число включаются такие факторы как: научно-технический прогресс, который влечет за собой совершенствование техники и повышение организационно-технического уровня.

От специфики деятельности промышленности, её масштабов производства зависит непосредственно структура численности промышленно-производственного персонала (ППП). В свою очередь, на качественное изменение структуры промышленно-производственного персонала влияет увеличение удельного веса рабочих. Следует отметить так

же, что увеличение доли инженерно технических рабочих свидетельствует об улучшении организации производства, запуске автоматических производственных линий, усложнении технологии производства каких-либо изделий.

Для определения численности рабочих используют норму трудоемкости работ планируемого периода, эффективного, то есть действительного, годового фонда времени рабочего и планируемо коэффициента выполнения норм применяют формулу [12]:

$$R = \frac{T}{T_э * K}, \quad (1)$$

где, T – общий объем работ в нормах трудоемкости за планируемый период;

$T_э$ - эффективный – действительный фонд времени за планируемый период;

K – планируемый коэффициент выполнения норм выработки.

Относительное отклонение численности рассчитывается по формулам [34]:

$$\Delta Ч = Чф - Чпл * I_{оп}, \quad (2)$$

где, $Чпл$ – численность персонала плановая;

$Чф$ – численность персонала фактическая;

$I_{оп}$ – индекс объема продукции;

$$I_{оп} = ОПф / ОПпл, \quad (3)$$

где, $ОПпл$ – объем продукции плановый;

$ОПф$ – объем продукции фактический.

Данное относительное отклонение в основном рассчитывается для рабочих, реже для ППП.

Анализ структуры трудовых ресурсов по возрасту и стажу работы в основном проводится на предприятиях для того, чтобы дать оценку стабильности кадров, а так же для прогнозирования данного значения в перспективе.

Анализ структуры трудовых ресурсов по полу дает возможность определить традиционно женские и традиционно мужские профессии. Данный анализ позволяет выявить негативные стратегии, применяемые на некоторых предприятиях (прием женщин на работу, для организации более низкого уровня оплаты труда или прием на работу мужчин для избегания пропусков в связи с необходимостью ухода за детьми).

После изучения, анализа структуры трудовых ресурсов, целесообразно перейти к исследованию анализа качества трудовых ресурсов.

Качество любого объекта обнаруживается в совокупности его свойств.

Под качеством трудовых ресурсов» принято понимать совокупность различных показателей образования, профессиональной квалификации тех, кто работает, их здоровья, эмоционального настроения, добросовестного отношения к работе, желания и способности производительно трудиться.

Анализ качественной потребности, то есть потребности в рамках категорий, профессий, специальностей, уровня квалификационных требований к персоналу проводится исходя из:

- профессионально-квалификационного разделения работ, фиксированных в производственно-технической документации согласно рабочему процессу;
- требований к должностям и рабочим местам, установленных должностными инструкциями;
- штатного расписания организаций, ее структурных подразделений, где указывается состав должностей;

- документации, устанавливающей разные управленческие процессы с указанием требований по профессионально-квалификационному составу исполнителей.

Для того чтобы произвести анализ качественной потребности по ряду профессий и специальностей, необходимо так же рассчитать количество персонала по каждому критерию качественной потребности. А чтобы определить общую потребность организации в персонале, нужно просуммировать количественную потребность по отдельным качественным критериям.

Существование данного вида анализа объясняется необходимостью прогноза количественных и качественных потребностей в кадрах и определению мер по приведению наличного состава в соответствии с потребностями (отбор, найм, адаптация, подготовка, повышение квалификации, перемещение по вертикали и горизонтали, увольнение и т.д.), разработки программы подготовки и повышения квалификации кадров.

В современных условиях высокой степени конкурентности на рынке выигрывает тот, у кого качество обслуживания выпускаемого товара более высокое, а для этого необходимо такое количество работников, которое по их квалификации соответствовало бы требованиям производства.

При осуществлении анализа качественного состава рабочих по профессиям создается список выполняемых производственных операций, определяется в чем заключается сложность их выполнения, а так же составляется перечень состава рабочих по специальностям и разрядам в цехах, на участках и рабочих местах. Необходимо рассчитать и средние разряды работ и самих рабочих.

Для определения среднего разряда работ используется формула [13]:

$$P_{cp.i} = P_m + \frac{K_{cp.i} - K_m}{K_o - K_m}, \quad (4)$$

где, P_m - меньший разряд из двух смежных, между которыми находится значение среднего тарифного коэффициента;

K_m - тарифный коэффициент меньшего из двух смежных разрядов;

K_6 - тарифный коэффициент большего из двух смежных разрядов;

$K_{cp.i}$ - средний тарифный коэффициент работ по i -му изделию, который определяется как средневзвешенная по трудоемкости работ соответствующего раздела, то есть:

$$K_{cp.i} = \frac{K}{\sum_{j=1}^n T_{qi}}, \quad (5)$$

$$K_{cp.i} = \frac{K_q * T_q}{T_{qi}}, \quad (6)$$

где, q – индекс соответствующего разряда;

K_q – тарифный коэффициент работ j -го разряда;

T_{qi} – трудоемкость работ q -го разряда по i -му изделию.

Как было сказано выше, необходимо так же рассчитать средний разряд рабочих, определяемый по формуле:

$$K_{cp.i} = P_m + \frac{K_{cp.q} - K_m}{K_6 - K_m}, \quad (7)$$

где, P_m - меньший разряд из двух смежных, между которыми находится значение среднего тарифного коэффициента;

K_m - тарифный коэффициент меньшего из двух смежных разрядов;

K_6 - тарифный коэффициент большего из двух смежных разрядов;

$K_{cp.q}$ - средний тарифный коэффициент рабочих, который определяется как средневзвешенная по численности рабочих величина, то есть [13].

$$K_{cp.i} = \frac{K_q - \chi_q}{\chi_q}, \quad (8)$$

$$K_{cp.ч} = \frac{Kq * Tq}{чq}, \quad (9)$$

Методикой анализа называется сравнение разряда рабочего и разряда работ. Для определения числа рабочих, нуждающихся в повышении квалификации используют формулу[4]:

$$K_{cp.i} = \frac{P_{работ} - P_{рабочих}}{ч_{р.всего}} \quad (10)$$

Данный вид анализа необходимо производить по каждому разряду. Это необходимо для приведения квалификации в соответствии с объемом, сложностью выполняемых работ, и, если необходимо, обоснования квалификационного роста.

Если наблюдается тенденция, где средний разряд рабочих превышает средний разряд работ, то в этом случае рабочие на предприятии не используются в полном соответствии с их квалификацией, а значит, расходы на оплату труда возрастают из-за выплат межразрядной разницы.

В свою очередь, при выявлении обратной тенденции, где средний разряд работ превышает средний разряд рабочих, а это может привести к снижению качества продукции и выполняемых работ. Чтобы избежать этого, необходимо повышать квалификацию рабочих.

Одним из важнейших этапов анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами является изучение их движения.

Под движением трудовых ресурсов принято понимать изменение численности работников в результате приема на работу, увольнения, перевода на другую должность на предприятии.

В общем движении трудовых ресурсов можно выделить два типа: горизонтальное и вертикальное движение трудовых ресурсов.

К причинам, относящимся к вертикальному движению трудовых ресурсов можно отнести [46]:

- вступление в трудоспособный возраст и выход из него (естественное движение);

- получение профессионального образования и устройство по специальности;

- изменение социально положения (социальное движение).

Причинами горизонтального движения трудовых ресурсов являются:

- смена места жительства (территориальное движение);

- военная служба и ее окончание.

Для анализа движения трудовых ресурсов на предприятии используются данные первичной документации (заявления, приказы), затем определяются абсолютные показатели движения трудовых ресурсов, такие как оборот по приему и оборот по выбытию.

Уважительные причины выбытия называют необходимым оборотом, к нему относят:

- окончание срока договора;

- выход на пенсию;

- призыв в армию;

- поступление в учебное заведение;

- смерть работника.

Наряду с уважительными причинами выбытия существуют так же и не уважительные, которые принято называть излишним оборотом.

К излишнему обороту относят выбытие:

- по собственному желанию;

- за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины;

- в связи с ликвидацией предприятия;

- в связи со спадом производства.

При анализировании движения трудовых ресурсов используются не только абсолютные показатели о которых было сказано выше, но и различные коэффициенты:

- коэффициент оборота по приему персонала;

- коэффициент оборота по выбытию персонала;
- коэффициент замещения;
- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент постоянства состава персонала.

Рассмотрим каждый из указанных коэффициентов подробно.

1. Коэффициент оборота по приему персонала ($K_{пр}$) [51]:

$$K_{пр} = \frac{\chi_{пр}}{\chi_{ср.спис}} * 100\% , \quad (11)$$

где, $\chi_{пр}$ - число принятых на работу человек;

$\chi_{ср.спис}$ - среднесписочная численность за период.

Данный показатель дает представление о количестве принятого персонала. Низкое значение данного коэффициента свидетельствует о постоянстве персонала.

2. Коэффициент оборота по выбытию персонала ($K_{в}$):

$$K_{в} = \frac{\chi_{ув}}{\chi_{ср.спис}} * 100\% , \quad (12)$$

где, $\chi_{ув}$ – число уволившихся работников;

$\chi_{ср.спис}$ - среднесписочная численность за период.

С помощью этого коэффициента можно определить долю сотрудников, покинувших предприятие по собственному желанию. Если коэффициент принимает высокие значения это свидетельствует о неблагополучии компании.

3. Коэффициент замещения ($K_{з}$):

$$K_{з} = \frac{\chi_{пр} - \chi_{ув}}{\chi_{ср.спис}} = \frac{K_{пр}}{K_{в}} , \quad (13)$$

где, $\text{Ч}_{\text{пр}}$ - число принятых на работу человек;

$\text{Ч}_{\text{ув}}$ – число уволившихся работников;

$\text{Ч}_{\text{ср.спис}}$ - среднесписочная численность за период.

Если при расчете, значение данного коэффициента положительно, это значит, что количество уволившегося персонала меньше чем количество принятого. И, как следствие, одна часть принятого персонала возмещает нехватки трудовых ресурсов, вызванные увольнением, а другая часть принятых используется на новых рабочих местах. Это может быть связано с расширением производства.

Если же на предприятии выявлено отрицательное значение коэффициента замещения (количество уволившихся больше количества принятых), то можно говорить о сокращении объема производства или ликвидации части рабочих мест в связи с техническим перевооружением.

4. Коэффициент текучести кадров ($K_{\text{тк}}$):

$$K_{\text{тк}} = \frac{\text{Ч}_{\text{с.ж.}} + \text{Ч}_{\text{и.а.}}}{\text{Ч}_{\text{ср.спис}}}, \quad (14)$$

где, $\text{Ч}_{\text{с.ж.}}$ - численность работников, уволившихся за данный период по собственному желанию;

$\text{Ч}_{\text{и.а.}}$ - численность работников, уволенных за тот же период по инициативе администрации;

$\text{Ч}_{\text{ср.спис}}$ - среднесписочная численность за период.

Данный показатель позволяет выявить долю сотрудников, покинувших предприятие по той или иной причине. Если коэффициент принимает высокое значение, то это свидетельствует об общем неблагополучии организации в части трудовой дисциплины, а так же возможно в части внутренней и внешней ситуации. Коэффициент текучести кадров используется и для оценки эффективности деятельности службы управления на предприятии.

5. Коэффициент постоянства состава персонала (Кпс):

$$K_{\text{пс}} = \frac{\text{Ч}_{\text{отр.г}}}{\text{Ч}_{\text{ср.спис}}}, \quad (15)$$

где, $\text{Ч}_{\text{отр.г}}$ - численность работников, проработавших весь год;

$\text{Ч}_{\text{ср.спис}}$ - среднесписочная численность за период.

Этот коэффициент используется тогда, когда необходимо оценить эффективность работы кадровой политики. Коэффициент постоянства кадров отражает уровень оплаты труда, а так же степень удовлетворенности работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

1.4. Методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов

Одним из результативных показателей использования трудовых ресурсов и эффективности производства в целом является производительность труда.

Основные задачи анализа производительности труда на микроуровне решаются [43]:

- установлением уровня производительности труда в организации, по цехам и рабочим местам;
- сопоставлением полученных показателей с показателями прошлых периодов, с плановыми и достигнутыми в аналогичных организациях или в цехах;
- изучением динамики производительности труда;
- определением интенсивных и экстенсивных факторов повышения производительности труда;

- исследование качества применяемых норм выработки, их выполнения и влияния на рост производительности труда;
- выявлением резервов последующего роста производительности труда и расчет их влияния на динамику продукции.

В экономической практике производительность труда оценивается с помощью обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Обобщающими показателями являются среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции. Н.П. Любушин под выработкой понимает [40] «количество продукции, которую производит рабочий за единицу времени».

К частным показателям относится трудоемкость. Трудоемкость – это количество времени, затрачиваемого на единицу продукции.

К вспомогательным показателям относятся показатели, отражающие затраты времени на производство единицы конкретной продукции или выполнения отдельных работ за единицу времени.

Как видно из данных рассуждений, выработка и трудоемкость находятся в обратной зависимости друг с другом.

На предприятии результативными показателями производства, которые зависят от конкретных условий деятельности предприятия, уровня обобщения, наличия информационной базы и аналитических целей применяются натуральные, условно-натуральные и стоимостные показатели продукции. Исходя из этого выделяют натуральный, трудовой и стоимостной методы измерения производительности труда.

Динамику производительности труда по конкретным видам продукции позволяют определить натуральные и условно-натуральные показатели. Для характеристики производительности труда по важнейшим видам продукции нашли свое применение натуральные и условно-натуральные показатели. Простота расчета, наглядное представление, объективное измерение уровня производительности труда являются достоинством данного метода. Данный метод применяется в таких предприятиях, участках, отраслях, где

производится однородная продукция или по каждому виду продукции ведется учет затрат рабочего времени. Результаты выражаются в условно-натуральных единицах.

Стоимостные показатели продукции дают возможность получить обобщающие характеристики производительности труда по предприятиям и отраслям экономики. Такой метод позволяет определить производительность труда при производстве разнообразной продукции, а так же обеспечивает получение сводных данных по отраслям и экономике в целом. При данном методе необходимо использовать данные о стоимости произведенной продукции в сопоставимых целях.

Трудовые показатели производительности базируются на измерении количества произведенной продукции в нормо-часах рабочего времени. Такие показатели производительности определяются по одному или нескольким видам однородной продукции. В роли измерителя разных продуктов и услуг при данном методе служит трудоемкость.

Производительность труда определяется по формуле [16]:

$$W = \frac{qtn}{T}, \quad (16)$$

где, q – количество единиц продукции каждого вида;

t_n – норма времени на единицу продукции каждого вида;

ΣT – время, отработанное за данный период.

Правая часть данной формулы отражает выработку в нормо-часах на единицу фактических затрат рабочего времени.

Как уже было сказано выше, в зависимости от того, чем измеряются затраты труда, различают следующие показатели выработки: средняя часовая выработка, средняя дневная выработка, средняя годовая выработка. Рассмотрим каждый вид выработки более подробно.

Для вычисления средней часовой выработки применяют формулу:

$$W = \frac{Q}{\text{чч}}, \quad (17)$$

где, Q - объем произведенной продукции;

ЧЧ – число человеко-часов, фактически отработанных в течении данного периода времени.

Данная формула отражает среднюю выработку одного рабочего за один час фактической работы (исключение составляет время внутрисменных простоев, но при этом учитывается сверхурочная работа).

Средняя дневная выработка рассчитывается по формуле:

$$W_d = \frac{Q}{\text{чд}}, \quad (18)$$

где, Q - объем произведенной продукции;

ЧД – число человеко-дней, фактически отработанных всеми рабочими предприятия.

Показатель характеризует среднюю выработку одного рабочего за один день фактической работы (т. е. без учета целодневных потерь рабочего времени).

Оба показателя вычисляются на предприятии только для категории рабочих. А средняя фактическая продолжительность рабочего дня и рабочего периода определяется по данным баланса рабочего времени.

Третий показатель – средняя годовая выработка, которая вычисляется по формуле:

$$W = \frac{Q}{T_p} = W_{\text{ппп}} = \frac{Q}{T_{\text{ппп}}}, \quad (19)$$

где, Q - объем произведенной продукции;

T_p - среднесписочная численность рабочих;

$T_{ппп}$ - среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала.

В данном случае в знаменателе формулы отражаются не затраты, а резервы труда.

Для расчета среднегодовой выработки продукции одним работником можно воспользоваться следующей формулой:

$$ГВ_{ппп} = Уд * Д * П * ЧВ , \quad (20)$$

где, $Уд$ – удельный вес рабочих в общей численности персонала;

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

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня;

$ЧВ$ – среднечасовая выработка одного рабочего.

Расчет влияния данных факторов становится возможным при использовании детерминированного факторного анализа.

Глава 2. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «ОЗОН»

2.1 Технико-экономическая характеристика деятельности ООО «ОЗОН»

Общество с ограниченной ответственностью «ОЗОН» создано на основании Учредительного договора и действует на основании Устава и в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом № 14-ФЗ от 08.02.1998 г. «Об обществах с ограниченной ответственностью». Краткое наименование организации: ООО «ОЗОН».

Основным видом деятельности общества является производство фармацевтических препаратов и материалов.

В настоящее время ООО «ОЗОН» входит в ТОП-15 отечественных фармпроизводителей (по данным DSM group).

Объем выпускаемой продукции составляет более 2 миллиардов таблеток и капсул в год. Производство полностью соответствует требованиям GMP и ведется на современном оборудовании известных мировых производителей: Marchesini Group S.p.A., Favea Engineering Rus, BLOCK WEST HOLDING, VIANI, RONCHI, CAM, GS, COSTER, IMA, FETTE, KILLIAN, GUISTI, Gea, Atlas Copco, System air.

На основании действующего законодательства Российской Федерации и в целях обеспечения эффективности, ООО «ОЗОН» проводит мониторинг профиля безопасности выпускаемых лекарственных средств.

Производственные мощности компании, опыт и следование стандартам GMP делают ООО «ОЗОН» привлекательным партнером в области организации контрактного производства. По данным Фармэксперт Аналитик и консалтинг ООО «ОЗОН» динамично укрепляет свои позиции как площадка для контрактного производства [59].

ООО «ОЗОН» производит более 75 наименований лекарственных средств в 8 лекарственных формах. Продуктовая линейка предприятия

постоянно растет. Компания ведет активную исследовательскую деятельность, ведутся разработки новых препаратов.

Качество препаратов в ООО «ОЗОН» постоянно контролируется как в процессе производства, так и при проведении независимых исследований.

На данный момент ОЗОН выпускает 66 ГЛС под МНН в 8 лекарственных формах. Эти препараты проверены временем и пользуются устойчивой популярностью у лечащих врачей и населения.

В настоящее время предприятие выпускает 8 брендированных генериков и охватывает 3 терапевтические группы. Интерес и востребованность брендов поддерживается более чем ста медицинскими представителями по всей России [59].

Компания не ограничивается работой на российском рынке: развивающееся направление деятельности - экспорт готовой продукции в страны ближнего зарубежья. Продукция компании успешно реализуется в странах: Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия, Таджикистан, Украина. В ближайших планах компании - экспансия на рынки Грузии, Молдовы, Узбекистана, Туркменистана.

Организационная структура управления ООО «ОЗОН» представлена на рисунке 1.

Руководит предприятием Генеральный директор, в основные функции которого входит:

- текущее управление;
- разработка направлений перспективного развития организации
- разработка эффективной стратегии.

Кроме этого к его обязанностям относится разработка кадровой политики, разработка социальной инфраструктуры организации, работа с персоналом.

Отдельные функции управления делегированы заместителям Генерального директора:

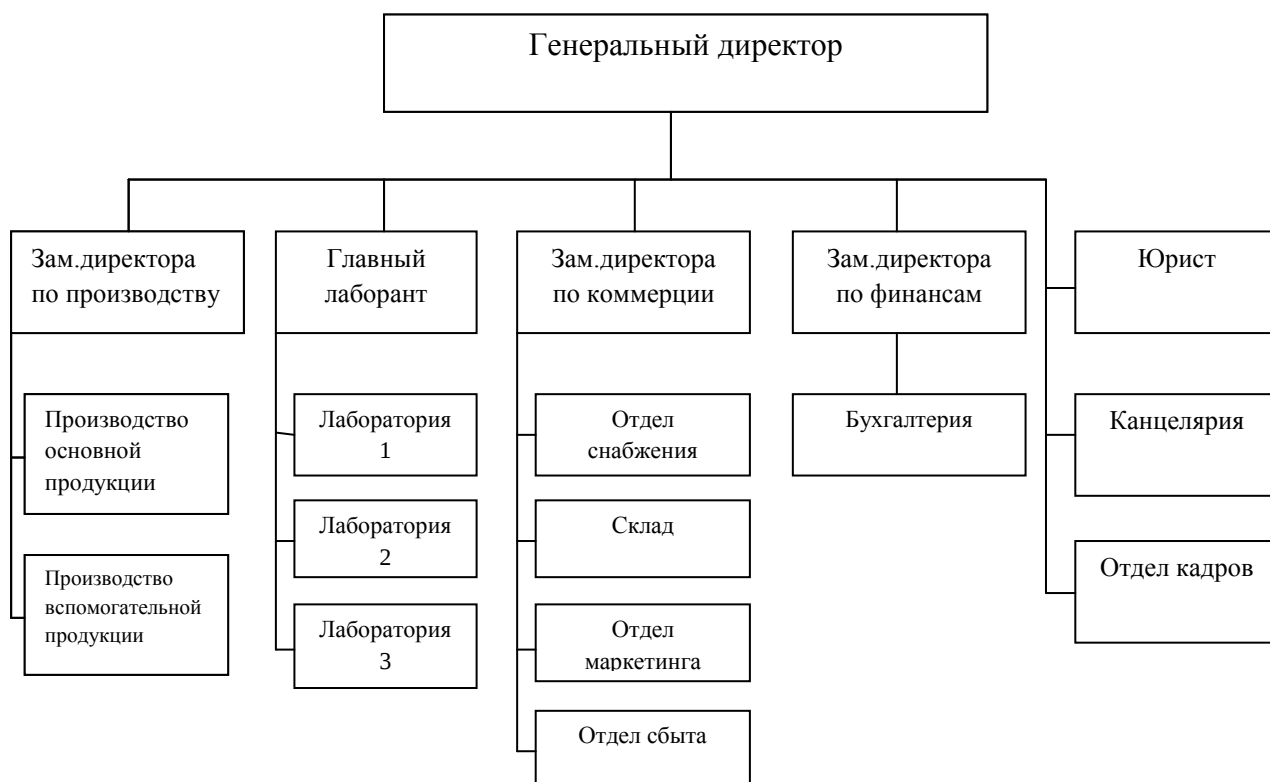


Рис. 1. Организационная структура управления ООО «ОЗОН»

- главному лаборанту – функция технического обеспечения производства и развития предприятия;
- заместителю Генерального директора по производству – функция оперативного управления производством и планирование;
- заместителю Генерального директора по коммерческим вопросам – функция обеспечения производства и сбыта продукции, внешне-экономические связи. Управление транспортным обслуживанием;
- заместителю директора по финансам – осуществление материального и хозяйственного учета, контроль за движением денежных потоков, взаимосвязь с финансовыми и налоговыми органами.

Кроме перечисленных выше руководителей Генеральному директору напрямую подчинены: юрист, канцелярия, кадровая служба.

Анализ основных технико-экономических показателей ООО «ОЗОН» за 2014-2015 гг., представлен в таблице 1.

Основным источником информации послужила бухгалтерская отчетность ООО «ОЗОН» за 2015 г. (приложения 1-2).

Таблица 1

Анализ основных технико-экономических показателей деятельности
ООО «ОЗОН» за 2014-2015 гг.

Показатели	2014	2015	Абсолютное отклонение
1	2	3	4
Выручка, тыс.руб.	73275	78620	5345
Себестоимость продаж, тыс.руб.	62400	68497	6097
Валовая прибыль, тыс.руб.	10875	10123	-752
Прибыль от продаж, тыс.руб.	6965	6893	-72
Чистая прибыль, тыс. руб.	1510	1480	-30
Основные средства, тыс.руб.	14200	16800	2600
Фондоотдача	5,16	4,68	-0,48
Фондоемкость	0,19	0,21	0,02
Рентабельность продаж, %	9,51	8,77	-0,74

По результатам анализа видно, что выручка увеличивается в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 5345 тыс. руб. Себестоимость продаж выросла на 6097 тыс. руб. Валовая прибыль и прибыль от продаж сократились в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 752 тыс. руб. и 72 тыс. руб. соответственно. Также наблюдается снижение чистой прибыли на 30 тыс. руб. Фондоотдача имеет тенденцию к сокращению на 0,48 пункта, а фондоемкость к росту на 0,02 пункта. Рентабельность продаж в 2015 г. по сравнению с 2014 г. незначительно сократилась на 0,74%, что является отрицательной динамикой.

2.2 Анализ состава и структуры трудовых ресурсов

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём и своевременность производства, эффективность использования оборудования, машин механизмов повышения производительности труда и других экономических показателей. Проведем анализ структуры персонала в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг. в таблице 2.

Таблица 2

Анализ структуры персонала в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг.

№ п/п	Показатели	2013 г.		2014 г.		2015 г.	
		Чел.	Уд.вес, %	Чел.	Уд.вес, %	Чел.	Уд.вес, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Всего персонал предприятия, в т.ч.	382	100	381	100	375	100
2.	Рабочие	339	88,75	338	88,72	333	88,80
3.	Руководители	29	7,58	29	7,61	29	7,73
4.	Специалисты	13	3,41	13	3,41	12	3,20
5.	Служащие	1	0,26	1	0,26	1	0,27

Графически структура персонала в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 2-4.

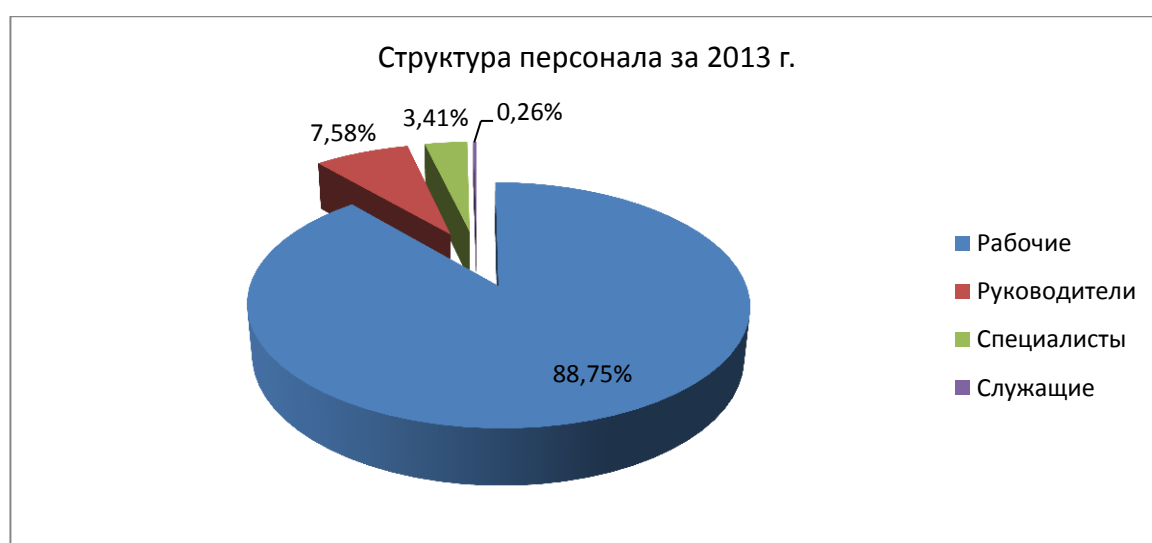


Рис. 2. Структура персонала в ООО «ОЗОН» за 2013 г.

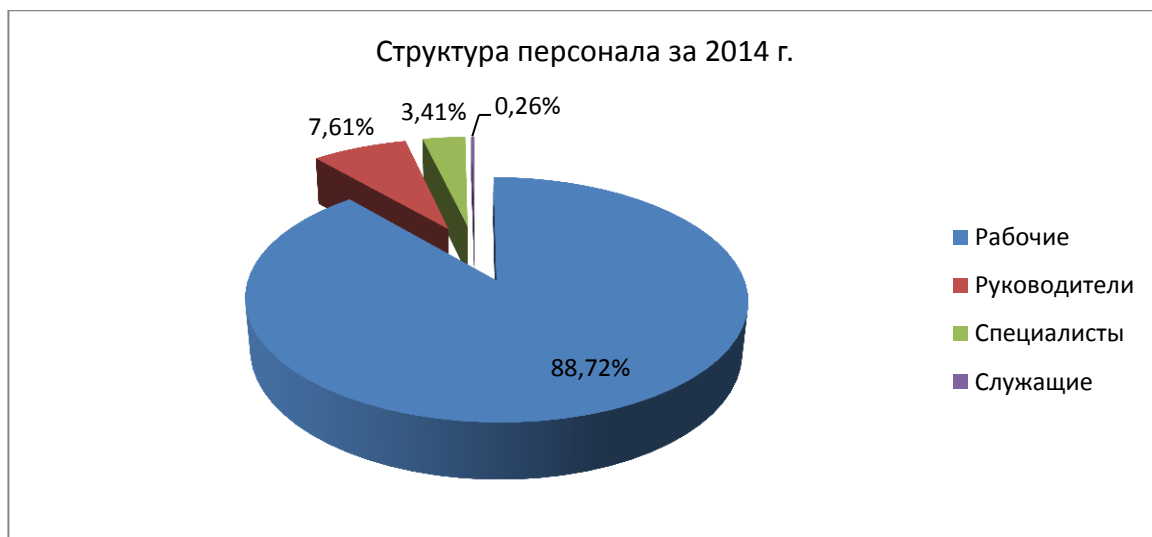


Рис. 3. Структура персонала в ООО «ОЗОН» за 2014 г.

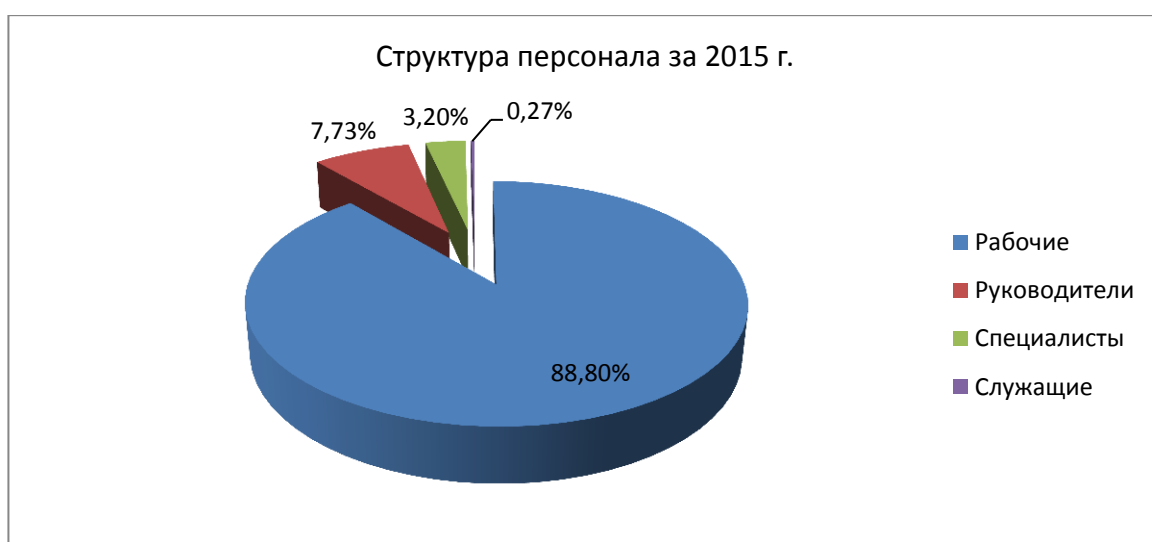


Рис. 4. Структура персонала в ООО «ОЗОН» за 2015 г.

Структура персонала за 2013-2015 гг. практически не изменялась. Необходимо отметить, что в 2015 г. по сравнению с 2014 г. среднесписочная численность персонала сократилась на 6 чел.

Проведем анализ структуры персонала по половому составу в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг. в таблице 3.

Таблица 3

Структура персонала по половому составу в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг.

Половой состав персонала	2013 г.	2014 г.	2015 г.
1	2	3	4
Всего персонал предприятия, чел.	382	381	375
Мужчины, чел.	245	245	241
Удельный вес мужчин в структуре штата, %	64,13	64,30	64,27
Женщины, чел.	137	136	134
Удельный вес женщин в структуре штата, %	35,87	35,70	35,73

Структура персонала по половому составу в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 5-7.



Рис. 5. Структура персонала по половому составу в ООО «ОЗОН» за 2013 г.



Рис. 6. Структура персонала по половому составу в ООО «ОЗОН» за 2014 г.



Рис. 7. Структура персонала по половому составу в ООО «ОЗОН» за 2015 г.

Наибольший вес в структуре штата ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг. по половому составу занимают мужчины.

Проведем анализ состава персонала ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг. в таблице 4.

Таблица 4

Анализ состава персонала

№ п/п	Показатели	План 2015 г.	Факт 2015 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)	Процент выполнения плана, %
1	2	3	4	5	6
1.	Всего персонал предприятия, чел., в т.ч.	376	375	-1	99,73
2.	Рабочих, из них	333	333	0	100
3.	основных	310	307	-3	99,32
4.	вспомогательных, в т.ч.	23	26	3	113,04
5.	станочников	5	5	0	100
6.	подручных	4	5	1	125
7.	повременщиков	14	16	2	114,29
8.	Руководители	30	29	-1	96,67
9.	Специалисты	14	12	-2	90,91
10.	Служащие	1	1	0	100
11.	Соотношение между основными и вспомогательными рабочими	13,43	11,81	-1,63	87,89
12.	Выпуск продукции, тыс.руб.	80586	81400	814	101

Из таблицы 4 видно, что план по составу персонала практически выполняется. В частности по рабочим наблюдается абсолютное соответствие фактической численности плановой. Тем не менее, в процессе расчета абсолютного отклонения не принимается во внимание уровень выполнения производственного плана, поскольку плановая численность рассчитана на плановый объем, то есть на 100% выполнения плана. В этой связи следует скорректировать численность плановую на объем выполнения плана по продукции согласно формуле:

$$\text{Чпл. скор.} = \text{Чпл.} * \text{Квп}, \quad (21)$$

где, Чпл. скор. – плановая численность рабочих скорректированная,

Чпл. – плановая численность рабочих,

Квп – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

$$\text{Чпл. скор.} = 333 * 1,01 = 336 \text{ чел.}$$

Таким образом, для производства фактического объема продукции необходимо 336 чел. Иными словами наблюдается относительный недостаток численности рабочих в количестве 3 человек.

2.3. Анализ движения персонала в ООО «ОЗОН»

Стабильность состава персонала в организации является существенно влияет на рост производительности труда и эффективность производства. Поэтому движение кадров и их динамика выступают ключевыми объектами анализа.

В таблице 5 представим исходные данные для анализа движения персонала.

Таблица 5

Исходные данные для анализа движения персонала в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

№ п/п	Показатели, чел.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
1	2	3	4	5
1.	Принято на предприятие	25	32	24
2.	Выбыло с предприятия, в т.ч.	32	33	30
3.	на учебу	1	3	1
4.	в вооруженные силы	2	8	5
5.	на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законодательством	2	6	3
6.	по собственному желанию	25	15	21
7.	за нарушение трудовой дисциплины	2	1	0
8.	Среднесписочная численность работающих	382	381	375

Динамика персонала ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг. представлена на рис. 8.

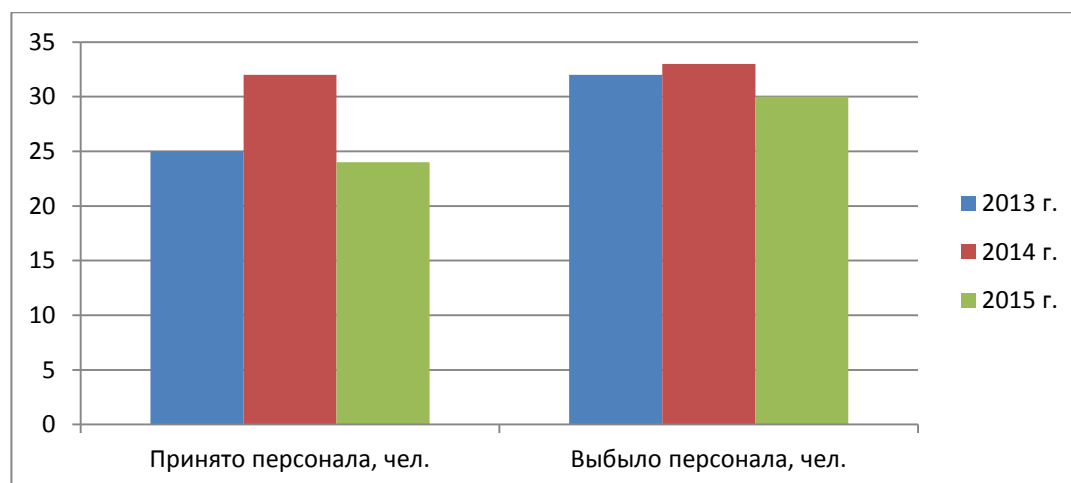


Рис. 8. Динамика персонала ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

В 2015 г. в ООО «ОЗОН» выбыло 30 чел., из которых 21 чел. уволились по собственному желанию. В 2015 г. в организацию было принято 24 чел.

В таблице 6 проведем анализ движения персонала в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Таблица 6

Анализ движения персонала в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

№ п/п	Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение (+,-)	
					2014 г. от 2013 г.	2015 г. от 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7
1.	Коэффициент оборота по приёму	0,065	0,084	0,064	0,019	-0,02
2.	Коэффициент оборота по выбытию	0,084	0,087	0,080	0,003	-0,007
3.	Коэффициент текучести кадров	0,071	0,042	0,056	-0,029	0,014
4.	Коэффициент постоянства кадров	0,916	0,913	0,920	-0,003	0,007

Динамика коэффициентов движения персонала в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг. представлена на рис. 9-12.

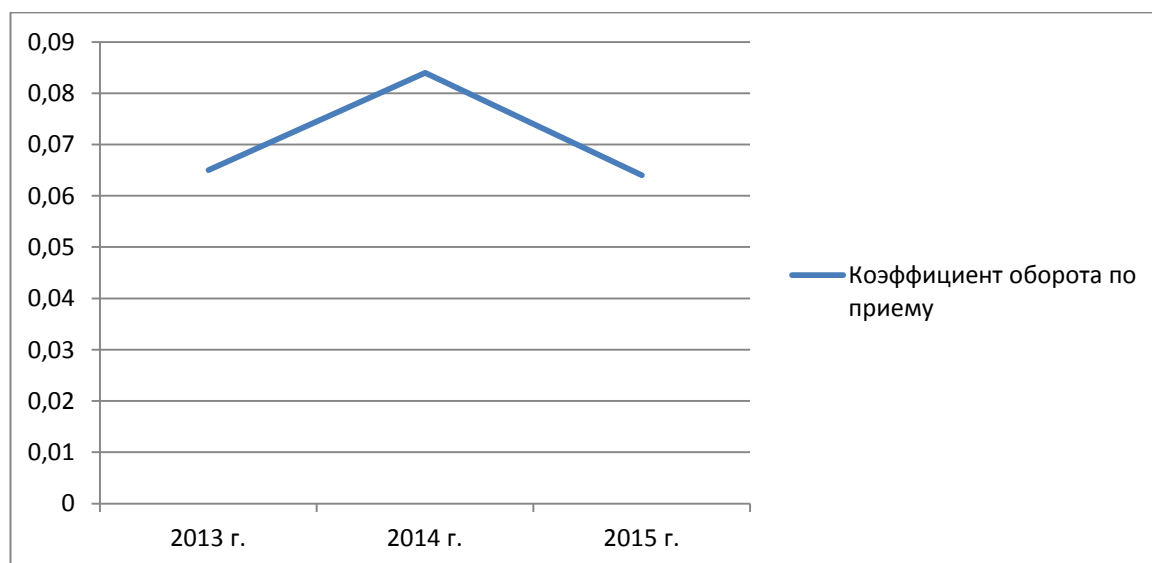


Рис. 9. Динамика коэффициента оборота по приёму в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Коэффициент оборота по приёму в 2014 г. по сравнению с 2013 г. увеличился на 0,019 пункта, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. снизился на 0,02 пункта.

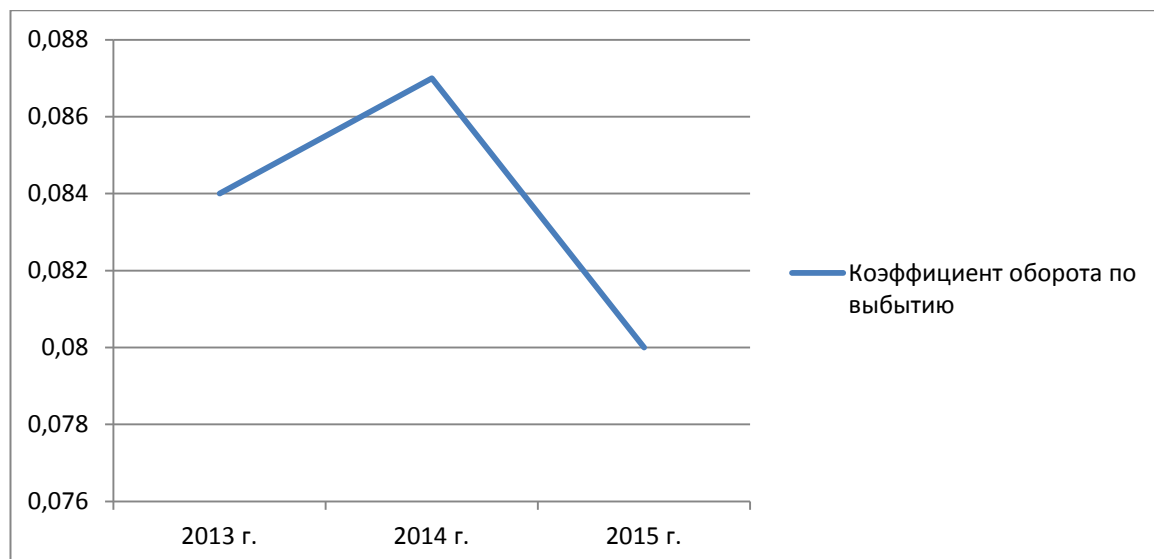


Рис. 10. Динамика коэффициента оборота по выбытию в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Коэффициент оборота по выбытию в 2014 г. по сравнению с 2013 г. увеличился на 0,003 пункта, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. снизился на 0,007 пункта.

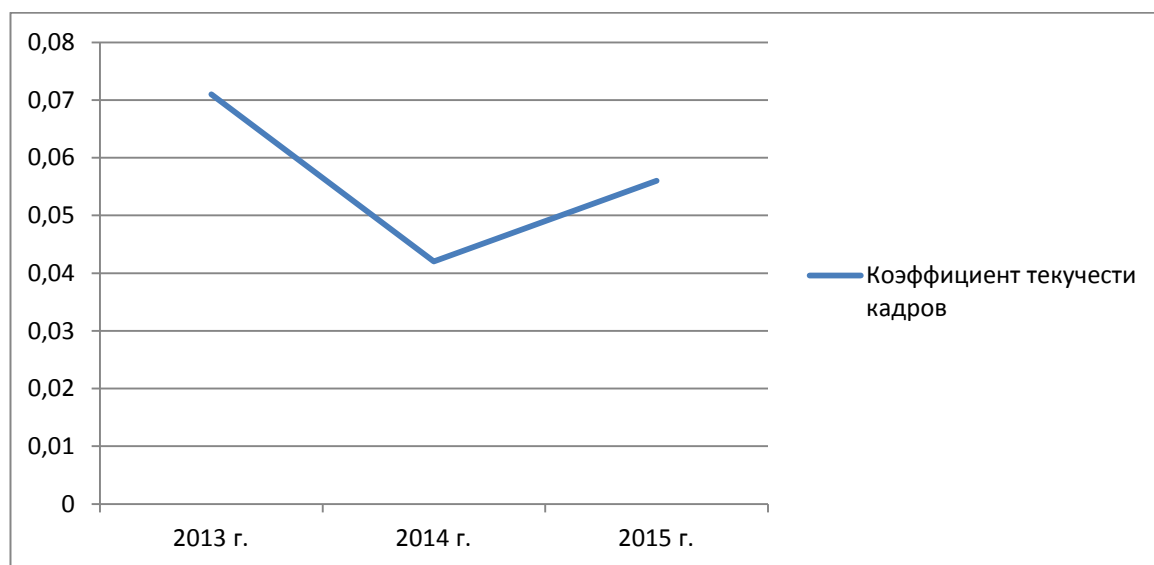


Рис. 11. Динамика коэффициента текучести кадров в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Как видим, коэффициент текучести кадров в 2015 г. выше, чем в 2014 г. на 0,014 пункта, но зато ниже, чем в 2013 г. на 0,15 пункта. В процессе

анализа необходимо тщательно изучить причины, вызвавшие увеличение коэффициента текучести в 2015 г. по отношению к 2014 г., и разработать мероприятия по его снижению в перспективе и довести до оптимальной величины, так как рост текучести персонала может отрицательно сказываться на эффективности работы предприятия.

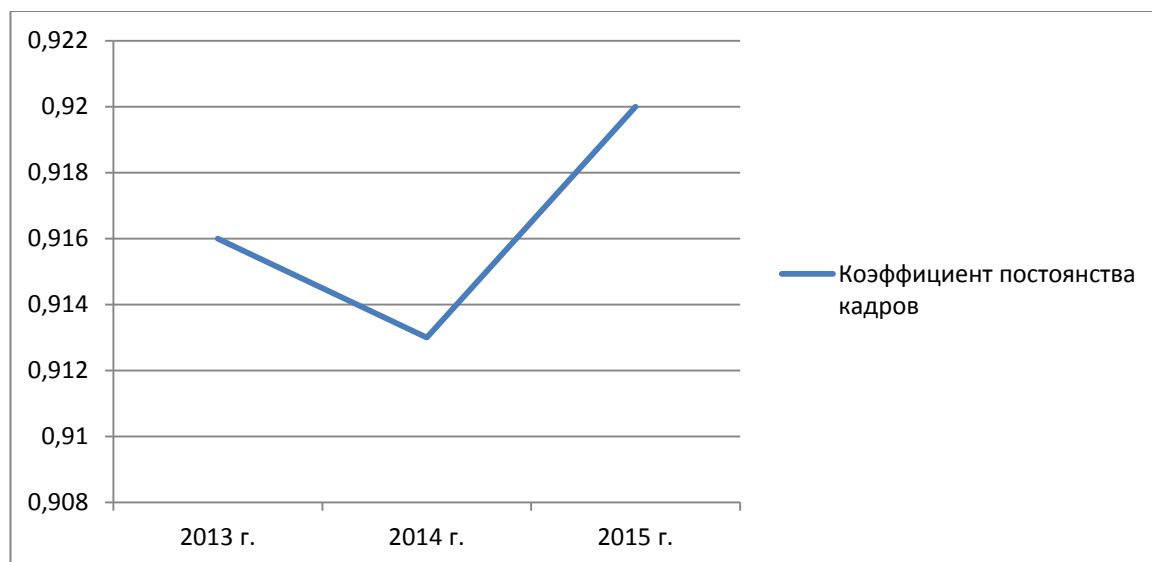


Рис. 12. Динамика коэффициента постоянства кадров в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Коэффициент постоянства кадров в 2014 г. по сравнению с 2013 г. снизился на 0,003 пункта, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличился на 0,007 пункта.

В целом, коэффициент постоянства кадров достаточно высокий в организации.

Глава 3 Анализ использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»

3.1 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»

К основной особенности кадров относится то, что помимо выполнения производственных функций, они выступают активной составляющей производственного процесса.

Именно персонал может способствовать повышению эффективности производственного процесса, и наоборот, относиться безразлично к результатам функционирования организации, на которой работают, или противодействовать нововведениям, если они нарушают привычный для них режим работы. Комплексное использование трудовых ресурсов можно оценить по уровню использования фонда рабочего времени, на который значительно влияет численность рабочих, количество отработанных дней одним рабочим за отчетный период и средняя продолжительность рабочего дня. Анализ использования фонда рабочего времени рассмотрим в таблице 7.

Таблица 7

Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «ОЗОН» за
2013-2015 гг.

№ п/п	Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение (+,-)	
					2014 г. от 2013 г.	2015 г. от 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7
1.	Численность работников, чел (ЧР)	382	381	375	-1	-6
2.	Календарный фонд времени, дни	365	365	365	-	-
3.	Праздничные и выходные дни	101	101	101	-	-
4.	Номинальный фонд рабочего времени, дн.	264	264	264	-	-

1	2	3	4	5	6	7
	Неявки на работу, дн., в т.ч.	39	46	49	7	3
	отпуска ежегодные и учебные, дн.	22	26	28	4	2
	неявки по болезни, дн.	17	20	21	3	1
	простои, дн.	-	-	-	-	-
	Явочный фонд рабочего времени, дн.(Д)	225	218	215	-7	-3
	Общая продолжительность рабочего дня, час (П)	8	8	7,5	-	-
	Общий фонд рабочего времени, чел/час (ФРВ) = ЧР х Д х П	687600	664464	604688	-23136	-59776

Динамика фондов рабочего времени в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг. представлена на рис. 13.

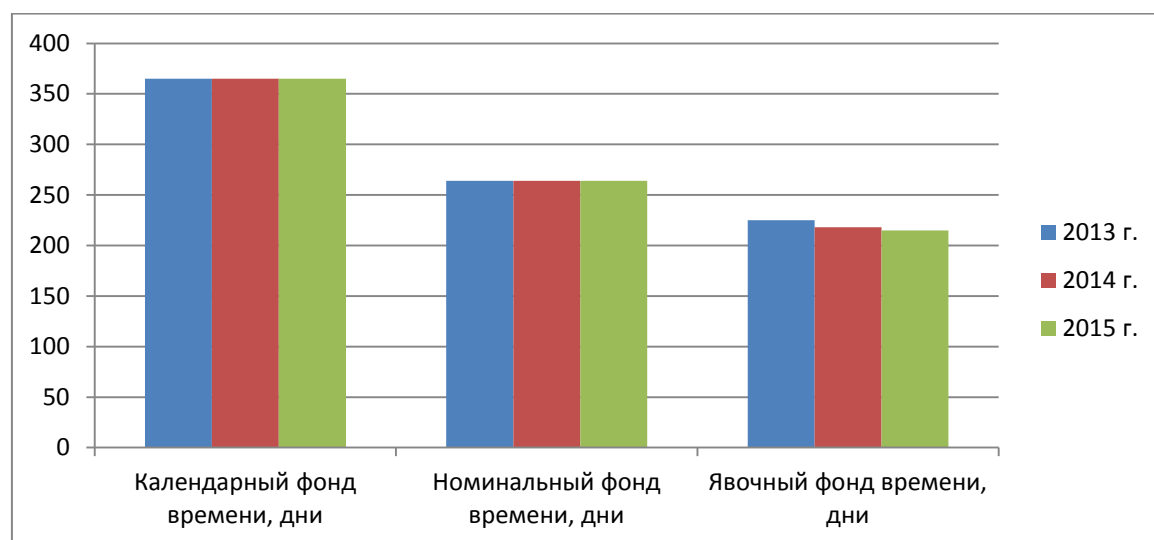


Рис. 13. Динамика фондов рабочего времени в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Динамика общего фонда рабочего времени в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг. представлена на рис. 14.

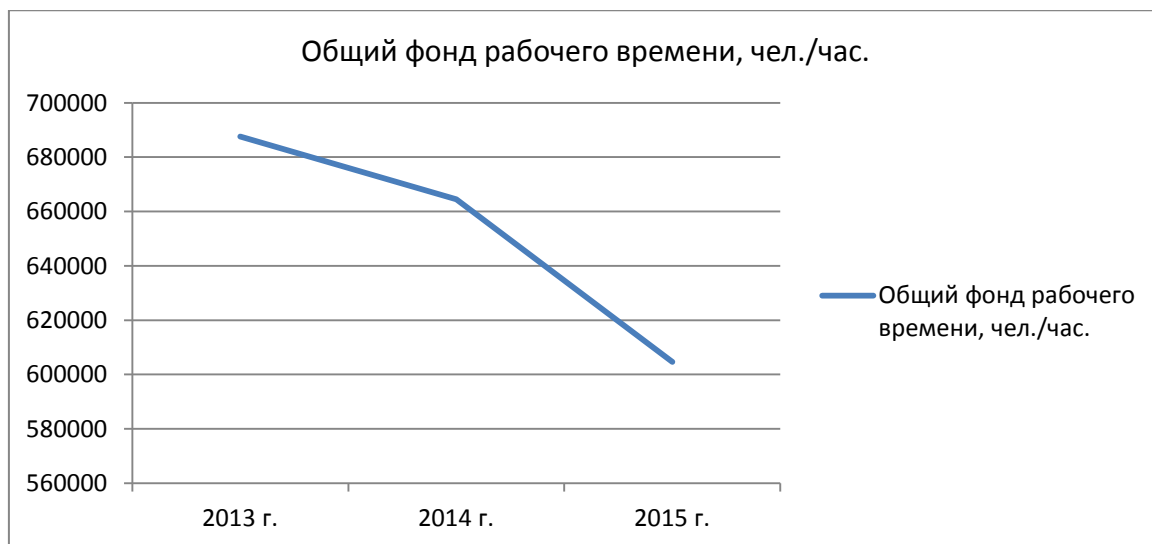


Рис. 14. Динамика общего фонда рабочего времени в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Из данных таблицы 7 видно, что фонд рабочего времени ООО «ОЗОН» сократился в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 59776 чел./час.

ФРВ 2013 г. = $382 \times 225 \times 8 = 687600$ чел./час.

ФРВ 2014 г. = $381 \times 218 \times 8 = 664464$ чел./час.

ФРВ 2015 г. = $375 \times 215 \times 7,5 = 604688$ чел./час.

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени за 2015 год увеличился за счет изменения:

1) численности работников

$\Delta \text{ФРВ чр} = (375 - 381) \times 225 \times 8 = -10800$ чел./час.

2) количества отработанных дней одним работником

$\Delta \text{ФРВ д} = 375 \times (215 - 218) \times 8 = -9000$ чел./час.

3) продолжительности рабочего дня

$\Delta \text{ФРВ п} = 375 \times 215 \times (7,5 - 8) = -40313$ чел./час.

Таким образом, снижение численности на 6 чел. привело к сокращению фонда рабочего времени на 10800 чел./час. Снижения количества

отработанных дней 1 рабочим на 3 дн. способствовало уменьшению фонда рабочего времени на 9000 чел./час. Уменьшение продолжительности рабочего дня на 0,5 часа привело к снижению фонда рабочего времени на 40313 чел./час. В целом, фонд рабочего времени в 2015 г. по сравнению с 2014 г. сократился на 59776 чел./час. Для эффективного использования выявленных резервов необходимо устранить целодневные и внутрисменные простои.

К важнейшему показателю эффективности использования трудовых ресурсов относится производительность труда. Производительность труда может выражаться показателем проданной продукции на одного работника и показателем трудоёмкости единицы продукции. Интенсивность труда отражает уровень труда, затраченный в единицу времени, квалификация работника, прогрессивность техники и технологии, уровень организации производства и др. Данные факторы определяют часовую выработку рабочего.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

В таблице 8 рассчитаем показатели эффективности использования персонала.

Таблица 8

Анализ эффективности использования персонала в ООО «ОЗОН» за
2013-2015 гг.

№ п/п	Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение (+,-)	
					2014 г. от 2013 г.	2015 г. от 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7
1.	Численность работников, чел (ЧР)	382	381	375	-1	-6
2.	Выручка, тыс. руб.	76400	73275	78620	-3125	5345
3.	Среднегодовая производительность труда, тыс.руб./чел.	200,00	192,32	209,65	-7,68	17,33

1	2	3	4	5	6	7
4.	Среднедневная производительность труда, тыс.руб./чел.	0,89	0,88	0,98	-0,01	0,1
5.	Среднечасовая производительность труда, тыс.руб./чел.	0,11	0,11	0,12	-	0,01
6.	Годовой фонд заработной платы, тыс.руб.	4830	4790	4312	-40	-478

Среднегодовая производительность труда рассчитывается следующим образом:

ГВ 2013 г. = $76400 / 382 = 200$ тыс. руб./чел.

ГВ 2014 г. = $73275 / 381 = 192,32$ тыс. руб./чел.

ГВ 2015 г. = $78620 / 375 = 209,65$ тыс. руб./чел.

Динамика среднегодовой производительности труда в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 15.

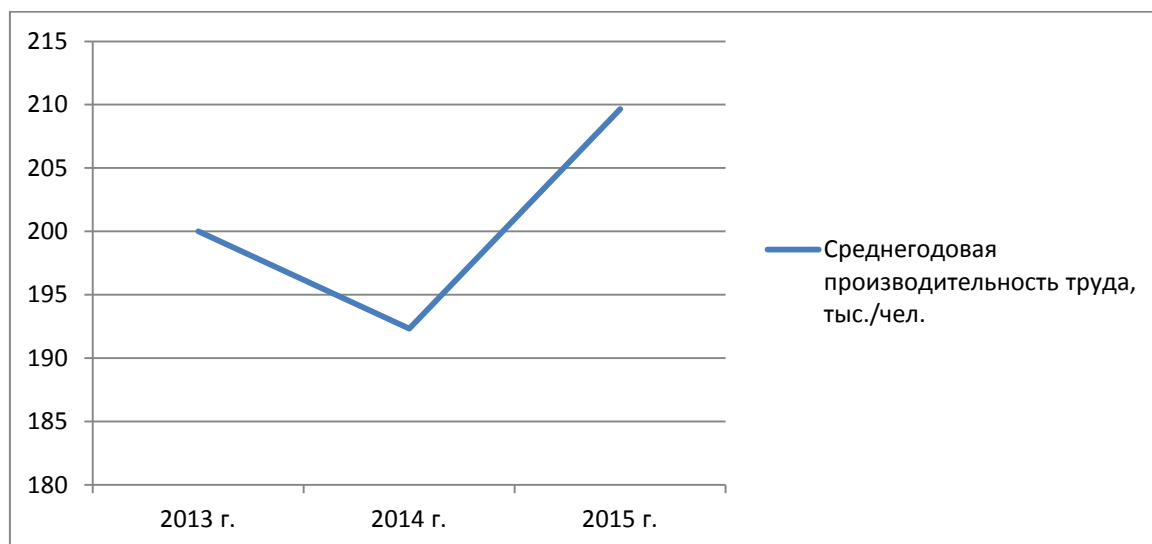


Рис. 15. Динамика среднегодовой производительности труда в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Среднегодовая производительность труда в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилась на 7,68 тыс. руб./чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла на 17,33 тыс. руб./чел., что является положительной динамикой.

Среднедневная производительность труда рассчитывается следующим образом:

$$\text{ДВ 2013 г.} = 200 / 225 = 0,89 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$\text{ДВ 2014г.} = 192,32 / 218 = 0,88 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$\text{ДВ 2015 г.} = 209,65 / 215 = 0,98 \text{ тыс. руб./чел.}$$

Динамика среднедневной производительности труда в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 16.

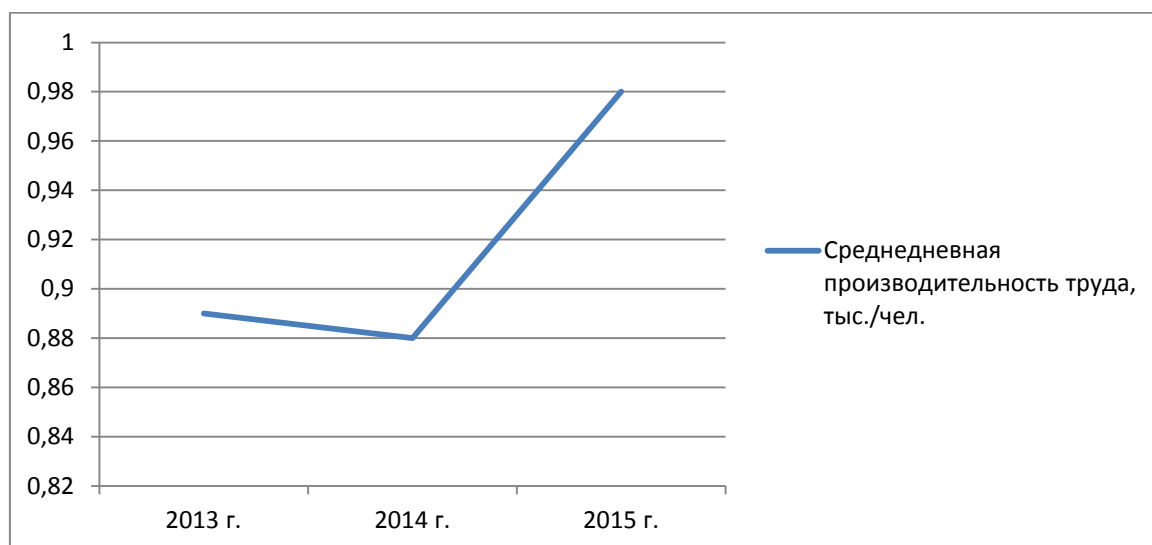


Рис. 16. Динамика среднедневной производительности труда в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Среднедневная производительность труда в 2014 г. по сравнению с 2013 г. снизилась на 0,01 тыс. руб./чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась на 0,1 тыс. руб./чел.

Среднечасовая производительность труда рассчитывается следующим образом:

$$\text{ЧВ 2013 г.} = 0,89 / 8 = 0,11 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$\text{ЧВ 2014 г.} = 0,88 / 8 = 0,11 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$\text{ЧВ 2015 г.} = 0,98 / 8 = 0,12 \text{ тыс. руб./чел.}$$

Динамика среднечасовой производительности труда в ООО «ОЗОН» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 17.

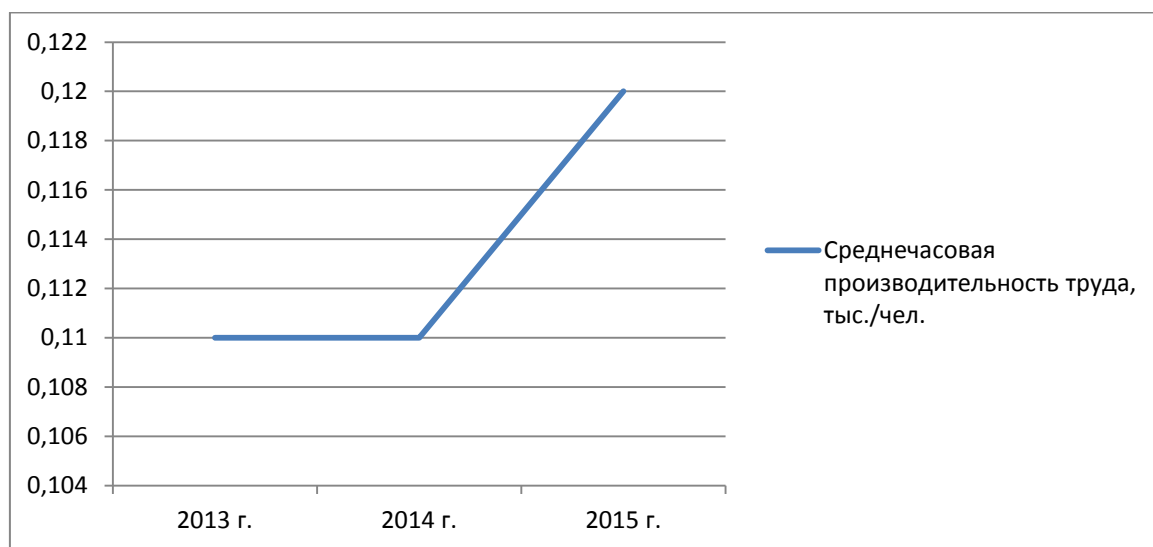


Рис. 17. Динамика среднечасовой производительности труда в ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг.

Среднечасовая производительность труда в 2013 г. и 2014 г. оставалась неизменной и составляла 0,11 тыс. руб./чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла незначительно на 0,01 тыс. руб./чел., что все же является положительной динамикой.

Необходимо отметить, что фонд заработной платы имеет тенденцию к снижению: в 2014 г. по сравнению с 2013 г. на 40 тыс. руб., а в 2015г. по

сравнению с 2014 г. на 478 тыс. руб. Это может свидетельствовать о снижении мотивации сотрудников.

3.2 Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в организации

В целом, подводя итог по анализу эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН» можно сделать вывод, что трудовые ресурсы на предприятии используются эффективно, но не на полную мощность.

В процессе проведенного анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов были выявлены внутрихозяйственные резервы.

С целью повышения эффективности использования резервов трудовых ресурсов необходимо осуществить соответствующие мероприятия.

В процессе своей деятельности организация должна оценить ресурсы, имеющиеся в ее распоряжении, установить ключевые и важные направления расходования ресурсов, а также оценить возможности дополнительного привлечения ресурсов со стороны.

Экономический аспект проблемы выбора состоит в выборе варианта использования ограниченных ресурсов, обеспечивающего максимальный уровень доходности.

Основными рекомендациями роста эффективности использования трудовых ресурсов будут являться мероприятия по росту производительности труда и устранению целодневных и внутрисменных простоев.

Как правило, совершенствование организации труда проводят посредством:

- оптимизации форм разделения и кооперации труда;
- улучшением организации и обслуживания рабочих мест;

- рационализацией передового опыта;
- использованием прогрессивной техники и технологии.

Все вышеперечисленные межотраслевые направления совершенствования организации труда универсальны для предприятий любого уровня и формы собственности, для работников любой категории.

В результате проведенного анализа выявлено, что в целом коэффициент постоянства кадров в ООО «ОЗОН» достаточно высокий, показатели производительности труда в 2015 г. по сравнению с 2014 г. растут. Однако, анализ фонда рабочего времени выявил внутривозможные резервы.

Так, снижение численности в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 6 чел. привело к сокращению фонда рабочего времени на 10800 чел./час. Снижения количества отработанных дней 1 рабочим на 3 дн. способствовало уменьшению фонда рабочего времени на 9000 чел./час. Уменьшение продолжительности рабочего дня на 0,5 часа привело к снижению фонда рабочего времени на 40313 чел./час. В целом, фонд рабочего времени в 2015 г. по сравнению с 2014 г. сократился на 59776 чел/час. Для эффективного использования выявленных резервов необходимо устранить целодневные и внутрисменные простои.

С целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН» необходимо провести следующие мероприятия.

1. Для снижения потерь рабочего времени следует внедрить эффективную систему материального и морального стимулирования за выполнение планового фонда рабочего времени на основании различных доплат.
2. Для повышения производительности труда необходимо внедрить систему повышения квалификации персонала.
3. С целью устранения выявленных внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени необходимо пересмотреть существующий на предприятии баланс рабочего времени.

В результате проведенного анализа потерь рабочего времени выявлено, что ключевой их причиной выступает уравнительная система оплаты труда, зависящая только от квалификационных разрядов рабочих. В этой связи необходимо использовать оплату труда как инструмент стимулирования работы. Индивидуальный доход работника организации должен устанавливаться исходя из его личного трудового вклада, качества труда, результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. В этой связи в ООО «ОЗОН» необходимо внедрить систему повышающих и понижающих коэффициентов, учитывающих различные условия выполнения работы. Это будет способствовать более эффективно распределять виды доплат к заработной плате и будет стимулировать работников к труду и росту показателей производительности.

Также необходимо внедрить систему повышения квалификации персонала, с целью устранения внутрисменных потерь рабочего времени, повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Кроме этого, с целью устранения выявленных внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени необходимо пересмотреть существующий на предприятии баланс рабочего времени.

Проведение предложенных мероприятий в ООО «ОЗОН» в тесной взаимосвязи и постоянно будет способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Заключение

В первой главе бакалаврской работы исследованы теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы представляют собой главный ресурс любой организации, качественное и эффективное использование которого во многом определяет результаты финансово-хозяйственной деятельности компании и ее конкурентоспособность.

Анализ трудовых ресурсов предприятия является элементом механизма управления предприятием и направлен на повышение эффективности использования персонала и снижение на этой основе издержек производства, экономию затрат и ресурсов живого труда на единицу выпускаемой продукции.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Результат анализа обеспеченности трудовых ресурсов и эффективности их использования зависит от достоверности исходной информации, ее полноты и качества.

На предприятии исходная информация для проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов достаточно разнообразна, в нее входят: данные бухгалтерского учета; статистическая и оперативная отчетность предприятия; проектно-сметная документация; первичная документация; результаты целевых обследований и наблюдений; планы по труду и т.д.

Анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов быть комплексным и системным. Это означает, что в процессе его

проведения должны устанавливаться ведущие факторы, влияющие на изменение трудовых показателей. В этой связи в ходе анализа следует выявлять внутрихозяйственные резервы роста эффективности использования трудовых ресурсов – повышения производительности труда и рационального использования фонда рабочего времени.

Во второй главе дана краткая характеристика ООО «ОЗОН», проведен анализ обеспеченности ООО «ОЗОН» трудовыми ресурсами.

ООО «ОЗОН» осуществляет производство лекарственных препаратов.

По результатам анализа технико-экономических показателей видно, что выручка увеличивается, так в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 5345 тыс. руб. Себестоимость продаж выросла на 6097 тыс. руб. Валовая прибыль и прибыль от продаж сократились в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 752 тыс. руб. и 72 тыс. руб. соответственно. Также наблюдается снижение чистой прибыли на 30 тыс. руб. Фондоотдача имеет тенденцию к сокращению на 0,48 пункта, а фондоемкость к росту на 0,02 пункта. Рентабельность в 2015 г. по сравнению с 2014 г. незначительно сократилась на 0,74%, что является отрицательной динамикой.

В ходе анализа обеспеченности персонала трудовыми ресурсами выявлено, что структура персонала за 2013-2015 гг. практически не изменялась. Необходимо отметить, что в 2015 г. по сравнению с 2014 г. среднесписочная численность персонала сократилась на 6 чел.

Наибольший вес в структуре штата ООО «ОЗОН» в 2013-2015 гг. по половому составу занимают мужчины.

Анализ движения персонала показал, что в 2015 г. в ООО «ОЗОН» выбыло 30 чел., из которых 21 чел. уволились по собственному желанию. В 2015 г. в организацию было принято 24 чел. Коэффициент оборота по приему в 2014 г. по сравнению с 2013 г. увеличился на 0,019 пункта, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. снизился на 0,02 пункта.

Коэффициент оборота по выбытию в 2014 г. по сравнению с 2013 г. увеличился на 0,003 пункта, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. снизился на

0,007 пункта. Коэффициент текучести кадров в 2015 г. выше, чем в 2014 г. на 0,014 пункта, но зато ниже, чем в 2013 г. на 0,15 пункта. В процессе анализа необходимо тщательно изучить причины, вызвавшие увеличение коэффициента текучести в 2015 г. по отношению к 2014 г., и разработать мероприятия по его снижению в перспективе и довести до оптимальной величины, так как рост текучести персонала может отрицательно сказываться на эффективности работы предприятия. Коэффициент постоянства кадров в 2014 г. по сравнению с 2013 г. снизился на 0,003 пункта, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличился на 0,007 пункта. В целом, коэффициент постоянства кадров достаточно высокий в организации.

Анализ эффективности использования персонала выявил, что снижение численности на 6 чел. привело к сокращению фонда рабочего времени на 10800 чел./час. Снижения количества отработанных дней 1 рабочим на 3 дн. способствовало уменьшению фонда рабочего времени на 9000 чел./час. Уменьшение продолжительности рабочего дня на 0,5 часа привело к снижению фонда рабочего времени на 40313 чел./час. В целом, фонд рабочего времени в 2015 г. по сравнению с 2014 г. сократился на 59776 чел./час. Для эффективного использования выявленных резервов необходимо устранить целодневные и внутрисменные простои.

Среднегодовая производительность труда в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилась на 7,68 тыс. руб./чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла на 17,33 тыс. руб./чел., что является положительной динамикой. Среднедневная производительность труда в 2014 г. по сравнению с 2013 г. снизилась на 0,01 тыс. руб./чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась на 0,1 тыс. руб./чел. Среднечасовая производительность труда в 2013 г. и 2014 г. оставалась неизменной и составляла 0,11 тыс. руб./чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла незначительно на 0,01 тыс. руб./чел., что все же является положительной динамикой.

Необходимо отметить, что фонд заработной платы имеет тенденцию к снижению: в 2014 г. по сравнению с 2013 г. на 40 тыс. руб., а в 2015г. по

сравнению с 2014 г. на 478 тыс. руб. Это может свидетельствовать о снижении мотивации сотрудников.

В третьей главе проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН».

В результате проведенного анализа выявлено, что в целом коэффициент постоянства кадров в ООО «ОЗОН» достаточно высокий, показатели производительности труда в 2015 г. по сравнению с 2014 г. растут. Однако, анализ фонда рабочего времени выявил внутривозможные резервы.

С целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН» необходимо провести следующие мероприятия.

4. Для сокращения потерь рабочего времени следует разработать и внедрить эффективную систему материального и морального стимулирования за отработку планового фонда рабочего времени на основании различных доплат.

5. Для повышения производительности труда необходимо внедрить систему повышения квалификации персонала.

6. С целью устранения выявленных внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени необходимо пересмотреть существующий на предприятии баланс рабочего времени.

Внедрение в деятельность ООО «ОЗОН» разработанных рекомендаций в тесной взаимосвязи будет способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Таким образом, основные задачи бакалаврской работы решены, а цель достигнута.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (ред. от 21.07.2014 г.).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 31.01.2016 г.).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть 2) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. 05.04.2016 г.).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015 г.).
5. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 6.12.2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014 г.)
6. О формах бухгалтерской отчетности организаций: Приказ Минфина РФ от 02.07.2010 г. № 66н (ред. от 06.04.2015 г.).
7. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н (ред. от 24.12.2010 г.).
8. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008): Приказ Минфина РФ от 06.10.2008 г. № 106н (ред. от 06.04.2015 г.).
9. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99): Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 г. № 43н (ред. от 08.11.2010 г.).
10. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования. М.: ДИС, 2011. - 342 с.
11. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. - М.: Финансы и статистика, 2013. – 248 с.
12. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. Пособие для вузов/Под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 471 с.

13. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и заработной платы : учеб.-метод. пособие / сост. Л.Л. Султанова, Н.И. Шапаренко. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2011. – 75 с.
14. Андреев В.В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Управление персоналом. – 2011. – №10. С. 31.
15. Банк В.Р. Финансовый анализ: учеб. пособие / В.Р. Банк, С.В. Банк, Л.В. Тараскина. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 344 с.
16. Богданова Л.С. Финансово-экономический анализ в авиастроении : учеб. пособие / Л.С. Богданова, Е.Ф. Ляшко, В.П. Махитко. – Ульяновск: УлГТУ, 2011. — 188 с.
17. Бухгалтерский учёт. Бухгалтерская финансовая отчётность: учебное пособие / Денисов Н.Л., Сапожникова Н.Г. - М.: Финансы и статистика, 2011. - 240 с.
18. Варламова Е. Оценка на рабочем месте // Кадровое дело. – 2010. - № 4.
19. Воробьева Е.В. Заработная плата с учетом требований налоговых органов: Практические рекомендации для бухгалтера. - М.: «АКДИ Экономика и жизнь», 2011. - 592 с.
20. Воронина, Л.И. Бухгалтерский учет: Учебник / Л.И. Воронина. - М.: Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 480 с.
21. Герасимова, Л. Н. Теория бухгалтерского учета : учеб.пособие / Л. Н. Герасимова. - Гриф УМО. - Ростов н/Д: Феникс, 2012. - 350 с.
22. Гличев А.В. Современные методы управления персоналом // Управление компанией, № 7, 2009. С. 24-26.
23. Горелик О.М., Парамонова Л.А, Низамова Э.Ш. Управленческий учет и анализ. / Учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2012. -256 с.
24. Горфинкель В.Я., Швандар В.А., Экономика предприятия: Учебное пособие, 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2008. - 506 с.

25. Гофе А.И. Экономика труда: Учебник для вузов / А.И. Гофе. – М.: КНОРУС, 2011. – 656 с.
26. Гримах Л.П. Резервы человеческой психики. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 318с.
27. Громова О.Н., Мишин В.М., Свистунов В.М. Организация управленческого труда М.: Инфра-М, 2009. - 317с.
28. Донцова Л.В. Составление и анализ годовой бухгалтерской отчетности / Л.В. Донцова. – М.:ИКЦ» ДИС», 2015.-144 с.
29. Друри К. Введение в управленческий и производственный учет - М.: ВЛАДОС, 2012. – 385 с.
30. Ефимова О.В. Финансовый анализ: современный инструментарий для принятия экономических решений : учебник / О.В. Ефимова. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство «Омега-Л», 2012. – 351 с. : ил., табл.
31. Зонова А.Н., Адамайтис Л.А., Бачуринская И.Н. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие. – М.: Эксмо, 2009. – 512 с.
32. Ионова А.Ф. Финансовый анализ : учебник / А.Ф. Ионова, Н.Н. Селезнева. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012. – 624 с.
33. Керимов В.Э. Бухгалтерский финансовый учет. – М.: Дашков и Ко, 2007. – 704 с.
34. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Ю.Г. Чернышёва, А.Л. Кочергин. – Ростов н/Д. Феникс, 2007. – 443 [1] с.
35. Косорукова И.В. Экономический анализ. М.: : ИНФРА-М, 2012. - 370 с.
36. Кравченко Л.И. Бухгалтерский учет: Учебник / Л.И. Кравченко. – Минск, 2015. - 415 с.
37. Крылов Э.И., Власова В.М. Анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия: Учебное пособие / СПб ГУАП. СПб., 2009. 107 с.

38. Ловчева М.В. Моральное стимулирование персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. № 12, 2011. С.14 -15.
39. Лунева, А.М. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / М.П. Переверзев, А.М. Лунева; Под общ. Ред. М.П. Переверзев.- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.- 221 с.
40. Любушин Н.П., Лещева В.Б. Анализ финансово-экономической деятельности: Учеб. пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА 2012.-301с.
41. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб: Питер, 2011. – 352 с.
42. Мизиковский, И.Е. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие / И.Е. Мизиковский, А.Н. Милосердова, В.Н. Яснев. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2012. - 112 с.
43. Организация труда персонала: учебное пособие / А.А. Македошин [и др.]. – СПб.: СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.
44. Остапенко. Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах / Ю.М. Остапенко. – М.:ИНФРА-М, - 2001. – 89с.
45. Павлючук Ю.Н., Козлов А.А. Управление формированием стоимости персонала // Менеджмент в России и за рубежом. - 2010. - № 5. – С. 25-28.
46. Пенюгалова А.В. Теория экономического анализа: учеб. пособие / А.В. Пенюгалова, С.Н. Яковенко, Е.А. Мамий. – Ростов н/Д : Феникс ; Краснодар : Неоглори, 2008. – 183, [9] с. : ил.
47. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление: Учебн.- М.: Дрофа, 2008. - 275с.
48. Поляков В. Оценка персонала// Кадровый вестник. – 2011. - № 2. – С. 16-19.
49. Пронникова В.А. Планирование и мотивация карьеры // ЖУК, № 1, 2010. С. 14-16.
50. Рощина А. Конфликт в организации: негатив или позитив? // Кадровый вестник. – 2011. - №5. – с.5-7.

51. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 536 с.
52. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 2012. – 688 с.
53. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономика предприятия: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2011. – 456 с.
54. Саруханов Э.Р., Управление занятостью населения / Саруханов Э.Р. – Изд-во С-Петербург, - 1999. – 132с.
55. Селютина А.Г. Разработка эффективной системы оплаты и стимулирования труда // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. - №1. – С. 27-29.
56. Соболев М.В., Рожкова Т.М. Как разработать систему материального стимулирования к труду // Финансовый директор, № 4, 2011г. С. 18-19.
57. Соболева Е.А. Финансово-экономический анализ деятельности фирмы. - М.: Финансы и статистика, 2013. - 538с.
58. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие /С.А. Шапиро. – М.: КНОРУС, 2011. – 256 с.
59. <http://www.ozonpharm.ru/company/>

Бухгалтерский баланс

на 31 декабря 20 15 г.

Организация	ООО «ОЗОН»	по ОКПО	Коды		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	0710001		
Вид экономической деятельности		по ОКВЭД	31	12	2015
Организационно-правовая форма/форма собственности		по ОКОПФ/ОКФС			
Единица измерения: тыс. руб.		по ОКЕИ			
Местонахождение (адрес)					

Пояснения	Наименование показателя	31 На декабря 20 15 г.	На 31 декабря 20 14 г.	На 31 декабря 20 13 г.
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	350	300	280
	Результаты исследований и разработок			
	Нематериальные поисковые активы			
	Материальные поисковые активы			
	Основные средства	16800	14200	12600
	Доходные вложения в материальные ценности			
	Финансовые вложения			
	Отложенные налоговые активы			
	Прочие внеоборотные активы			
	Итого по разделу I	17150	14500	12880
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	36300	31200	32700
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	2290	1890	1930
	Дебиторская задолженность	5260	4920	5100
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	2530	2100	2900
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1940	1830	1750
	Прочие оборотные активы			
	Итого по разделу II	48320	41940	44380
	БАЛАНС	65470	56440	57260

Окончание приложения 1

Пояснения	Наименование показателя	31 На <u>декабря</u> 20 <u>15</u> г.	На 31 декабря 20 <u>14</u> г.	На 31 декабря 20 <u>13</u> г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
	Уставный капитал	350	350	350
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	()	()	()
	Переоценка внеоборотных активов			
	Добавочный капитал (без переоценки)			
	Резервный капитал			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	8100	6620	4610
	Итого по разделу III	8450	6970	4960
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	30660	22870	28100
	Отложенные налоговые обязательства			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу IV	30660	22870	28100
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	17400	16300	11700
	Кредиторская задолженность	8960	10300	12500
	Доходы будущих периодов			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу V	26360	26600	24200
	БАЛАНС	65470	56440	57260

Руководитель _____ Главный бухгалтер _____
 (подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Отчет о финансовых результатах

за 31 декабря 20 15г.

		Коды		
		0710002		
Дата (число, месяц, год)		31	12	2015
Организация		по ОКПО		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН		
Вид экономической деятельности		по ОКВЭД		
Организационно-правовая форма / форма собственности		по ОКОПФ/ОКФС		
Единица измерения: тыс.руб.		по ОКЕИ		

Пояснения	Наименование показателя	За 31 декабря 20 15 г.	За 31 декабря 20 14 г.
	Выручка	78620	73275
	Себестоимость продаж	68497	62400
	Валовая прибыль (убыток)	10123	10875
	Коммерческие расходы	1830	2300
	Управленческие расходы	1400	1610
	Прибыль (убыток) от продаж	6893	6965
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению		
	Проценты к уплате	4630	5100
	Прочие доходы	817	983
	Прочие расходы	1230	960
	Прибыль (убыток) до налогообложения	1850	1888
	Текущий налог на прибыль	370	378
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		
	Изменение отложенных налоговых обязательств		
	Изменение отложенных налоговых активов		
	Прочее		
	Чистая прибыль (убыток)	1480	1510

Руководитель _____ Главный бухгалтер _____
 (подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ г.