

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

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

(наименование института полностью)

Кафедра «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

(наименование кафедры полностью)

38.04.01 «Экономика»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Учет, анализ и аудит

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему «Методические основы анализа трудовых ресурсов организации»

Студент	<u>Анастасия Сергеевна Сирина</u> (И.О. Фамилия)	_____
Научный руководитель	<u>Лейла Фархадовна Бердникова</u> (И.О. Фамилия)	_____
Консультанты	_____	_____
	(И.О. Фамилия)	(личная подпись)
	_____	_____
	(И.О. Фамилия)	(личная подпись)

Руководитель программы к.э.н., доцент О.В. Шнайдер
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____
« ____ » _____ 2017 г. (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.э.н., доцент М.В. Боровицкая
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____
« ____ » _____ 2017 г. (личная подпись)

Тольятти 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-организационные аспекты анализа трудовых ресурсов организации.....	6
1.1. Трудовые ресурсы: понятие и законодательное регулирование..	6
1.2. Содержание и источники информации анализа трудовых ресурсов организации	19
1.3. Методика анализа трудовых ресурсов организации	24
Глава 2. Методическое обеспечение анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».....	36
2.1. Техничко-экономическая характеристика деятельности ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».....	36
2.2. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».....	43
2.3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в организации.....	54
Глава 3. Совершенствование методического обеспечения анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».....	59
3.1. Направления по совершенствованию методического обеспечения анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».....	59
3.2. Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».....	67
Заключение.....	71
Список использованных источников.....	83
Приложения.....	92

Введение

Актуальность темы исследования. В условиях современной экономики на результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия и динамику выполнения планов производства значительное влияние оказывает правильное использование трудовых ресурсов и фонда заработной платы. Один из качественных показателей производственных ресурсов - производительность труда - является показателем экономической эффективности. Анализ трудовых ресурсов позволяет вскрыть резервы повышения эффективности производства за счет производительности труда, более рационального использования численности рабочих, их рабочего времени. Все сказанное определяет достаточно высокую степень как общественной, так и практической значимости рассматриваемого направления в анализе экономической деятельности предприятия.

Об актуальности темы свидетельствует, в частности, тот факт, что результаты производственно-хозяйственной деятельности, выполнение бизнес-плана, динамика выполнения плана производства во многом определяются степенью использования трудовых ресурсов.

Степень разработанности проблемы. Существенный вклад в исследование теоретических, методических и практических вопросов анализа трудовых ресурсов внесли такие известные ученые как М.И. Баканов, С.А. Бороненкова, М.А. Вахрушина, Г.Н. Гогина, В.В. Ковалев, Н. П. Любушин, М.В. Мельник, Г.В. Савицкая, А.Д. Шеремет и другие.

В настоящее время анализ трудовых ресурсов имеет широко распространен как в отечественной практике, так и в зарубежной. Тем не менее, жесткие условия конкуренции, стремление каждой организации к получению максимальной прибыли требуют совершенствования методических основ анализа трудовых ресурсов организации.

Цель и задачи исследования. Основная цель работы состоит в обосновании теоретических и методических положений и разработке

практических рекомендаций по расширению методических основ анализа трудовых ресурсов организации.

Для достижения поставленной цели в исследовании определены следующие задачи:

- исследовать понятие и нормативное регулирование трудовых ресурсов;
- определить основные цели и задачи анализа трудовых ресурсов организации;
- раскрыть методику анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования;
- провести анализ состава, структуры и динамики трудовых ресурсов в организации;
- провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов в организации;
- разработать основные мероприятия, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов в исследуемой организации.

Предметом исследования является комплекс теоретических, и методических проблем, связанных с анализом трудовых ресурсов организации.

Объектом исследования является ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».

Теоретической основой диссертационной работы послужили труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, в области экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности организации, финансового анализа, нормативно-законодательные документы, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации, а также материалы периодических изданий и сети Интернет.

Методологической основой работы явились общенаучные методы исследования, такие как: анализ и синтез, индукция и дедукция, диалектический подход, сравнение, классификация, обобщение,

способствующие экономическому обоснованию основных выводов и рекомендаций.

Научная новизна исследования состоит в исследовании, систематизации и решении теоретико-методических задач, связанных с анализом трудовых ресурсов организации, а также совершенствовании его методики.

К основным научным результатам диссертационного исследования относятся:

- уточнено понятие «трудовые ресурсы организации»;
- предложено совершенствование методики анализа трудовых ресурсов организации;
- разработаны рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в исследуемой организации.

Теоретическая значимость исследования состоит в совершенствовании отдельных положений в области анализа трудовых ресурсов организации.

Практическая значимость работы заключается в том, что основные результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности коммерческих организаций.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертации опубликованы в научных журналах и внедрены в деятельность исследуемой организации.

Публикации. Основные положения диссертационного исследования отражены в 3 работах. Общий объем публикаций – 1 п.л., в том числе авторских – 0,5 п.л.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, иллюстрирована таблицами, рисунками, имеет приложения.

Глава 1. Теоретико-организационные аспекты анализа трудовых ресурсов организации

1.1. Трудовые ресурсы: понятие и законодательное регулирование

В настоящее время эффективность работы предприятия и его конкурентоспособность во многом зависят от грамотного использования трудовых ресурсов на предприятии.

Для того чтобы иметь правильное представление о роли трудовых ресурсов в производственно-хозяйственной деятельности, для начала нужно так же понять его сущность.

Разные экономические деятели в своих трудах представляют различные 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 различных экономических учебниках встречаются и другие определения данной категории.

Так, например, Суруханов Э.А. 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» [73].

Другой экономист Остапенко Ю.М. понятие трудовые ресурсы рассматривает как «трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве» [58].

Безусловно, нельзя говорить, что кто-то из авторов не прав. И, исходя из всех вышеперечисленных определений, получим одно общее: трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая обладает:

- необходимым физическим развитием,
- здоровьем,
- образованием,
- культурой,
- способностями,
- квалификацией,
- профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности [87].

Трудовые ресурсы как важнейшая производительная сила общества характеризуются потенциальной массой живого труда, которой в данный период располагает государство.

Данная категория занимают одно из центральных мест, в процессе производства, поэтому вопрос ресурсосбережения и определения оптимального соотношения ресурсов на предприятии очень актуален в настоящее время.

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 организации персоналом, их рациональное использование, а так же высокий уровень производительности труда.

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способна создавать материальные блага или выполнять услуги, то есть трудовые ресурсы, включающие в себя,

с одной стороны, людей, занятых в экономике, а с другой, не занятых, однако способных трудиться.

Трудовые ресурсы играют ведущую роль среди всех ресурсов организации. В условиях рынка значение трудовых ресурсов значительно увеличивается.

Необходимость осуществления инвестиционной и инновационной деятельности, прогрессивности процессов производства, рост конкурентоспособности продукции повысили требования к персоналу, его способностям к креативности, творческого подхода к работе, уровню профессионализма. Это способствовало к большому изменению в механизме управления кадрами в организации.

Трудовые ресурсы, являющиеся элементом производства существенно отличаются от иных производственных факторов.

В рамках конкретной организации очень часто кроме понятия «трудовые ресурсы» применяются термины «персонал» и «кадры».

Трудовые ресурсы выступают в виде рабочей силы только в процессе труда. Рабочая сила характеризует людей, которые обладают совокупностью физических, умственных способностей и применяют их в текущий момент в процессе труда.

Персонал характеризуется всем личным составом работающих по найму, на постоянной или временной основе, квалифицированных и неквалифицированных работников, закрепленных за разными участками деятельности.

Кадры организации отражаются в основном (штатном, постоянном) составе работников компании.

В мировой практике распространена классификация, которая предложена Международной Организацией Труда, согласно которой население подразделяется на: экономически активное и экономически неактивное [65].

Огромное значение для предприятия имеет правильное формирование ее трудовых ресурсов. Последовательность этого формирования представлена в приложении 1.

Экономически активное население (рабочая сила) - это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Данная группа населения состоит из занятых и безработных.

К занятым относят лиц обоего пола в возрасте от 16 лет, а также лиц моложе 16 лет, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;
- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин;
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относят лиц в возрасте от 16 лет, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы и заработка;
- были зарегистрированы в органах службы занятости для поиска подходящей работы;
- занимались поиском работы, то есть обращались в государственную или коммерческую службы занятости, к администрации компаний, размещали объявления в печати или организовывали собственное дело;
- были готовы приступить к работе;
- проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Экономически неактивное население - это часть населения, которая не входит в состав рабочей силы и включают:

- учащихся и студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в учебных заведениях на очной форме;
- лица, которые получают пенсии по старости и на льготных условиях;

- лица, которые получают пенсии по инвалидности;
- лица, которые заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
- лица, которые прекратили поиск работы, исчерпав все возможности, но которые могут и хотят работать;
- иные лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

В настоящее время большую роль для экономики играет численность экономически активного населения, то есть рабочая сила как фактор, образующий рынок труда.

Динамика численности трудовых ресурсов определяется естественным движением населения, рождаемостью и смертностью. При этом, рождаемость оказывает влияние на динамику трудовых ресурсов только лишь через 16 лет. Изменяется соотношение численности поколений, которые вступают в трудоспособный возраст и переходят в пенсионный возраст. В этой связи уровень трудоспособного населения находится в динамике.

Трудовые ресурсы организации являются частью трудовых ресурсов государства, которые заняты в данной организации.

От трудовых ресурсов организации отличается термин «кадровый потенциал». Он представляет важную интегральную характеристику работников, характеризует их максимальные способности по реализации целей компании. Этой категории присущ относительный характер и количественно она может отражаться через систему косвенных параметров и показателей.

Кадровый состав организации и его динамику можно проанализировать с помощью количественных, качественных показателей и характеристик. Количественная характеристика трудовых ресурсов компании изначально устанавливается показателями: списочной, явочной и среднесписочной численностью работников.

Списочная численность характеризуется численностью работников списочного состава на конкретную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность характеризуется количеством работников списочного состава, которые явились на работу. Разница среди явочным и списочным составом отражает количество неявок (в связи с отпуском, болезнью, командировками и т.д.). Ее средняя величина исчисляется аналогично списочной численности.

С целью исчисления численности работников за конкретный период применяется среднесписочная численность. Ее используют для определения производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда иных показателей.

Качественную характеристику трудовых ресурсов организации можно определить как степень профессиональной и квалификационной пригодности ее работников для реализации целей компании.

Таким образом, 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.

Главным законодательным документом, имеющим в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция РФ.

В соответствии с Конституцией РФ, каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Также основным из законодательных документов, регулирующих трудовые отношения является Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ)

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;

- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются [4]:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Необходимо отметить, что основным стимулом эффективной работы трудовых ресурсов является оплата труда.

Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Трудовым кодексом выделены такие понятия как

- тарифная ставка;
- оклад;
- базовый оклад.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств,

полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- другими работодателями - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию,

указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала [4].

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на

другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Каждая организация должна разработать положение об оплате труда.

В Положении об оплате труда регулируются вопросы, такие как:

- система оплаты труда, принятая в организации (заработная плата, доплаты, надбавки, премии);
- порядок индексации заработной платы;
- порядок выплаты заработной платы (дни выплаты, форма выплаты, форма расчетного листка).

Трудовой кодекс РФ является основным сборником законодательных актов о труде, целями которого являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности, регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников [2].

В ситуациях, когда предприятие имеет смешанное финансирование (то есть часть средств поступает из бюджета, а другая часть зарабатывается самостоятельно), порядок оплаты труда регламентируется законами или

иными нормативными документами совместно с коллективными контрактами, локальными нормативными актами предприятия.

Все выплаты работникам подлежат обложению налогом на доходы физических лиц, которое регламентируется гл.23 НК РФ. Заработная плата, которая выплачивается работникам представляет собой объект обложения страховыми взносами в ПФР.

Порядок уплаты взносов на обязательное пенсионное страхование производится согласно Федеральному закону от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" [3].

Трудовое законодательство характеризуется дифференцированностью в подходе к правовому регулированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства, а также в отношении отдельных регионов, некоторых категорий работников.

Трудовое законодательство устанавливает обязательства работодателя по оплате труда, а также определяет только нижнюю, предельную границу нормы (либо направляет к другим нормативным документам, которые устанавливают такую границу) [4].

1.2. Содержание и источники информации анализа трудовых ресурсов организации

Всем известно, что для создания материальных благ и услуг, на предприятии, используется 3 вида ресурсов – материальные, трудовые и основные средства.

В настоящее время все большее внимание уделяется человеческим 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 анализа дается оценка достигнутого уровня эффективности использования трудовых ресурсов, определяется масштаб влияния технико-экономических факторов на произошедшие изменения этого уровня и выявляются внутрипроизводственные резервы повышения 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 экономического анализа трудовых ресурсов, которая состоит в том, чтобы разработать рекомендации по совершенствованию управления эффективностью использования трудовых ресурсов, а так же повысить обоснованность планов по труду.

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

В учебнике, автором которого является Любушин Н.П. [52], предложена основная задача анализа использования трудовых ресурсов. Она заключается в том что «задача анализа 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:

- 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, анализ трудовых ресурсов играет огромную роль в анализе производственно-хозяйственной деятельности предприятия. А результаты производственно-хозяйственной деятельности, в свою очередь, определяются степенью использования трудовых ресурсов.

Анализ показателей по труду и использования трудовых ресурсов позволяет [85]:

1. определить уровень организации труда и его нормирования;
2. дать оценку обеспеченности предприятия необходимыми кадрами;
3. установить соответствие профессионального состава и уровня квалификации работников требованиям производства;
4. установить степень движения рабочей силы;
5. определить трудоемкость единицы продукции;
6. определить трудоемкость производственной программы;
7. определить причины отклонений от плановых показателей;
8. разработать мероприятия по повышению производительности труда;

9. разработать мероприятия по устранению непроизводительных затрат рабочего времени.

Результаты анализа эффективности использования трудовых ресурсов в значительной мере зависят от достоверности исходной информации.

На результат анализа эффективности использования трудовых ресурсов оказывают большое значение достоверность исходной информации, ее полнота и качество.

На предприятии исходная информация для проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов достаточно разнообразна, в нее входят [92]:

- данные бухгалтерского учета;
- статистическая и оперативная отчетность предприятия;
- проектно-сметная документация;
- первичная документация;
- результаты целевых обследований и наблюдений;
- планы по труду;
- материалы заводской печати.

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

Статистическая и оперативная отчетность применяются для:

1. анализа использования календарного фонда времени, данных об отработанных человеко-часах;
2. выявления причин потерь рабочего времени, простоев, причин приема и выбытия рабочей силы, сведений о распределении сдельщиков и повременщиков 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 численности работающих в результате реализации инвестиционных проектов и других научно-технических мероприятий.

О проектной производительности труда, численности основных и вспомогательных рабочих, планирующих работать после реконструкции или технического перевооружения производства можно узнать из проектно-сметной документации.

Из первичной документации можно получить о невыходах и прогулах, приказы и распоряжения о нарушении трудовой дисциплины, расчетные и платежные ведомости на выдачу заработной платы, реестры, журналы-ордера, отчеты цехов о выполнении норм выработки, рабочие наряды и листки на оплату простоя.

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 [15]:

- данные фотографирования рабочего времени и хронометрирования распределения затрат рабочего времени при выполнении технологических операций;
- данные самообследования рабочего времени в течение рабочей смены. Из планов по труду используются:
- сведения о плане повышения производительности труда в разрезе технико-экономических факторов;
- данные о плановой трудоемкости продукции и возможностях ее снижения;
- план по численности работников предприятия в разрезе отдельных категорий и профессий работников;

- данные баланса рабочего времени рабочего;
- данные о плановом фонде оплаты труда в разрезе отдельных категорий работающих, цехов, участков, служб управления и технической подготовки производства.

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

Материалы трудовой печати содержат данные о причинах невыполнения отдельных организационно-технических мероприятий, о конфликтных ситуациях, ведущих к невыполнению производственных заданий.

На верхних уровнях управления (министерства, Госкомстат) исходной информацией для анализа показателей по труду является статистическая отчетность предприятий.

Рассмотрев, источники информации, применяемые для анализа трудовых ресурсов можно перейти конкретно к изучению методики анализа трудовых ресурсов.

1.3. Методика анализа трудовых ресурсов организации

Успешное функционирование предприятия рыночной среде существование зависит от его количественного и качественного обеспечения трудовыми ресурсами, эффективного их использования, правильной расстановки по рабочим местам согласно квалификации и специальности, а также от организации труда и использования рабочего времени.

В этой связи детальный анализ трудовых ресурсов, их использования играет ведущую роль в деятельности каждой организации.

Как правило, оценка влияния трудовых ресурсов обычно начинается с исследования обеспеченности компании трудовыми ресурсами,

укомплектованности штата работников и эффективности использования рабочего времени. Необходимо отметить, что результаты анализа во многом зависят от сопоставимости исходных данных.

В настоящее время насчитывается множество разных методик анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Так, по мнению Одегова Ю.Г. [55-57] и Акулича В.В. [14] анализ изменения структуры персонала осуществляется с использованием ряда показателей. Рассмотрим основные из них.

1. Исследование структуры рабочей силы согласно категорий занятых (различают производственных, непроизводственных и административных работников). В этом случае изучают:

- количество производственных работников, приходящееся на одного непроизводственного, которое определяется отношением численности производственных работников к численности непроизводственных;

- количество производственных работников, приходящееся на одного административного, которое определяется отношением численности производственных работников к численности административных;

- долю административных работников в общей численности, которая определяется отношением административных работников к общей численности.

2. Исследование возрастной структуры, характеризующейся долей лиц соответствующих возрастов в общей численности. Рекомендовано контролировать динамику возрастной структуры по категориям сотрудников, отдельным подразделениям, специальностям. В ходе изучения возрастного состава используются различные виды группировок.

3. Изучение образовательной структуры осуществляется по типу возрастной структуры компании, при этом исследуется состав рабочей силы по уровню образования. Определяются лица, обладающие высшим, средним специальным и средним образованием.

4. Стаж работы. Как правило, оптимальным является расчет среднего показателя. Определяется общий стаж работников, напрямую связанный с уровнем производительности труда, его группируют по периодам.

По мнению Долининой Т.Н. изучение кадрового обеспечения предприятия и движения работников необходимо осуществлять в рамках категорий персонала и профессионально-квалификационных групп работников. Его необходимо выполнять как в целом по предприятию, так и по отдельным его структурным элементам. Значительное внимание необходимо уделять анализу обеспеченности предприятия работниками ведущих профессий [29].

Чернышева Ю.Г. рекомендует в процессе исследования обеспеченности предприятия кадрами и оценки их структуры формировать таблицу, позволяющую оценить [94]:

- динамику и структуру персонала в целом по предприятию и в отдельности по категориям;
- изменения в соотношениях разных категорий.

Изменение численности работающих, которое связано с их приемом и увольнением, вне зависимости от причин выбытия и источников пополнения, представляет оборот рабочей силы. С целью оценки качества работы с персоналом применяют систему показателей, которая характеризует движение рабочей силы и детализирует особенности такого оборота. Для характеристики движения рабочей силы исчисляют и изучают динамику следующих показателей.

- Коэффициент оборота по приему:

$$K_{o.прием} = N_{пр} / N_{ппп} \quad (1)$$

где $K_{o.прием}$ - коэффициент оборота по приему;

$N_{пр}$ - число принятых работников за период;

$N_{\text{ппп}}$ - среднее списочное число работников за период.

- Коэффициент оборота по выбытию (увольнению)

$$K_{\text{о.ув}} = N_{\text{ув}}/N_{\text{ппп}} \quad (2)$$

где $K_{\text{о.ув}}$ - коэффициент оборота по выбытию (увольнению);

$N_{\text{ув}}$ - количество выбывших работников за период;

$N_{\text{ппп}}$ - среднее списочное число работников за период.

- Коэффициент текучести:

$$K_{\text{тек}} = N_{\text{ув.и.о}}/N_{\text{ппп}} \quad (3)$$

где $K_{\text{тек}}$ - коэффициент текучести;

$N_{\text{ув.и.о}}$ - количество выбывших работников за период по собственному желанию и нарушению трудовой дисциплины;

$N_{\text{ппп}}$ - среднее списочное число работников за период.

- Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{\text{п.к.}} = N_{\text{пвп}}/N_{\text{ппп}} \quad (4)$$

где $K_{\text{п.к.}}$ - коэффициент постоянства кадров;

$N_{\text{пвп}}$ - количество работников, проработавших весь период;

$N_{\text{ппп}}$ - среднее списочное число работников за период.

Вышеуказанные показатели исследуются в динамике. Устанавливаются причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины, поступление в учебные заведения, переезд к месту жительства мужа или жены, и т.п.).

К важнейшему оценочному показателю эффективности кадровой политики относится коэффициент постоянства кадров. Оборот рабочей силы,

который возникает из-за субъективных факторов, понижает эффективность использования рабочей силы в производстве.

Вновь принятых рабочих необходимо адаптировать к конкретным условиям работы на данном производстве.

В такой ситуации появляется необходимость «доучивания» работников. Тем не менее в связи с увольнением работников организация терпит потери, которые связаны с затратами на обучение кадров и удовлетворение некоторых социальных потребностей уволившихся работников.

За счет формирования дополнительных рабочих мест устанавливается резерв роста производства продукции ($P \uparrow V$), определяющийся умножением дополнительных рабочих мест ($\pm Q_{рм}$) на фактическую среднегодовую выработку рабочего (B_r):

$$P \uparrow V = \pm Q_{рм} * B_r \quad (5)$$

Согласно данным о наличии и движении персонала в целом по предприятию, по категориям и группам трудовых ресурсов необходимо формировать баланс рабочей силы.

В ходе анализа должны необходимо выявлять резервы снижения потребности в трудовых ресурсах посредством эффективного использования рабочей силы, повышения производительности труда, интенсификации производства и т.д.

При этом, если предполагается расширение деятельности, то есть предприятие пытается увеличить производственную деятельность, создать рабочие места, следует установить дополнительную потребность в трудовых ресурсах и источники их привлечения.

Анализ трудовых ресурсов имеет важное значение в организации. С повышением производительности труда определяются объективные предпосылки для роста уровня его оплаты. В этом случае средства на оплату

труда необходимо использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таких условиях формируется возможность для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет огромное значение. В процессе его осуществления необходимо реализовывать систематический контроль за рациональным использованием фонда заработной платы, определять возможность экономии средств посредством роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Эффективность использования персонала предприятия во многом определяется полнотой использования фонда рабочего времени. Анализ использования фонда рабочего времени осуществляется по каждой категории работников, по производственному подразделению и в целом по организации.

Анализ использования рабочего времени позволяет дать оценку на сколько рационально используются трудовые ресурсы, а также выполняется план по труду.

Рациональность использования рабочего времени влияет на эффективность функционирования организации и выполнение технико-экономических показателей.

Необходимо заметить, что анализ использования рабочего времени занимает важное место в аналитической работе.

В процессе анализа использования рабочего времени используют отчетные и плановые данные за прошлый и аналогичный, предшествующий прошлому периоды.

С целью учета рабочего времени в организации используются следующие единицы измерения: человеко-часы, человеко-дни. Каждый работник компании обязан работать ежедневно не более времени,

определенного продолжительностью смены, лишь в случаях предусмотренных законодательством это время может быть увеличено.

Как известно из Трудового законодательства продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для анализа использования рабочего времени используются следующие показатели, а именно [44]:

- среднесписочную численность персонала;
- количество человеко-дней, отработанных всеми рабочими за год;
- количество человеко-часов, отработанных всеми рабочими за год (фонд рабочего времени, ФРВ);
- количество дней, отработанных одним рабочим за год;
- сверхурочно отработанное время;
- средняя продолжительность рабочего дня.

При расчете данных показателей используются следующие формулы:

$$D = \frac{ЧЧ+С}{ЧДф} \quad (6)$$

где D – средняя продолжительность рабочего дня;

ЧЧ - отработанные человеко-часы;

С – сверхурочные работы;

ЧД_ф – фактически – отработанные человеко-дни.

$$\Gamma = \frac{Ч/Д}{СЧР} \quad (7)$$

где Γ – количество дней, отработанных одним рабочим за год;

Ч/Д – количество человеко-дней, отработанных всеми рабочими за год;

СЧР – среднесписочная численность работников.

Рабочее время представляет собой часть календарного времени, затрачиваемого на производство продукции, а также выполнение работ, связанных с ее производством.

В этой связи календарный фонд рабочего времени выступает ключевым показателем, позволяющим определить фонд рабочего времени. В свою очередь, календарный фонд рабочего времени включает в себя все рабочее и нерабочее время.

Как известно из учебной литературы, для определения фонда рабочего времени используют формулу [44]:

$$\text{ФРВ} = \text{Ч} * \text{Г} * \text{Д} \quad (8)$$

где ФРВ – фонд рабочего времени;

Ч – численность рабочих;

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

Д – средняя продолжительность рабочего дня.

Выделяют три вида фонда рабочего времени:

1) календарный фонд рабочего времени:

$$T_k = D_k * p_{cc} \quad (9)$$

где D_k — число календарных дней в данном периоде;

P_{cc} — среднесписочная численность рабочих в данном периоде (чел.)

Календарный фонд рабочего времени можно так же рассчитать посредством суммирования всех явок и неявок рабочих в человеко-днях.

2) табельный (номинальный) фонд рабочего времени:

$$T_{\text{таб}} = T_k - T_{\text{прз}} - T_v \quad (10)$$

где T_k - календарный фонд рабочего времени;

$T_{\text{прз}}$ - праздничные дни;

$T_{\text{в}}$ - выходные дни.

3) максимально возможный фонд рабочего времени:

$$T_{\text{max}} = T_{\text{к}} - T_{\text{прз}} + T_{\text{в}} + T_{\text{о}} = T_{\text{таб}} - T_{\text{о}} \quad (11)$$

где $T_{\text{к}}$ - календарный фонд рабочего времени;

$T_{\text{прз}}$ - праздничные дни;

$T_{\text{в}}$ - выходные дни;

$T_{\text{о}}$ - ежегодный отпуск.

После исследования экстенсивности использования трудовых ресурсов необходимо провести анализ интенсивности труда.

С целью анализа уровня интенсивности использования кадров используют систему обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

Обобщающие показатели включают среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку продукции одним рабочим, а также среднегодовую выработку продукции на одного работника в стоимостном выражении.

Частные показатели характеризуются затратами времени на производство единицы продукции конкретного вида (трудоемкость продукции) или производство продукции конкретного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные показатели характеризуются затратами времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда выступает среднегодовая выработка продукции одним работником.

Производительность труда определяется по формуле [44]:

$$W = \frac{\sum qt_H}{\sum T} \quad (12)$$

где q – количество единиц продукции каждого вида;

t_H – 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 [44]:

$$W_v = \frac{Q}{ЧЧ} \quad (13)$$

где Q - объем произведенной продукции;

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

Данная формула характеризует среднюю выработку одного рабочего за один час фактической работы (за исключением времени внутрисменных простоев и перерывов, но с учетом сверхурочной работы).

Средняя дневная выработка рассчитывается по формуле:

$$W_d = \frac{Q}{ЧД} \quad (14)$$

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:

$$W = \frac{Q}{T_p} = W_{\text{ппп}} = \frac{Q}{T_{\text{ппп}}} \quad (15)$$

где Q - объем произведенной продукции;

T_p - среднесписочная численность рабочих;

$T_{\text{ппп}}$ - 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 [71]:

$$\Gamma B_{\text{ппп}} = Уд * Д * П * ЧВ \quad (16)$$

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.

Трудоемкость продукции представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре выпускаемой продукции и услуг.

В общем виде трудоемкость продукции определяется по следующей формуле:

$$TE = \text{ФРВ} / \text{ГВП} \quad (17)$$

где TE – трудоемкость;

ФРВ – фонд рабочего времени;

ГВП – годовой объем выпуска продукции.

Таким образом, видно, что анализ трудовых ресурсов предусматривает комплекс мероприятий и расчет множества важных показателей.

Глава 2. Методическое обеспечение анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

2.1. Технико-экономическая характеристика деятельности ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

Общество с ограниченной ответственностью ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» 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 «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».

Основным видом деятельности (по кодам ОКВЭД) является производство металлоконструкций.

ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» обладает правами юридического лица: имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, расчетный и иные счета в банках, бланки и печать со своим наименованием, может приобретать от своего имени имущественные и личные неимущественные права и несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в судебных и иных органах.

Общество самостоятельно организует и обеспечивает свою трудовую, финансовую, хозяйственную и иные виды деятельности, разрабатывает необходимые для этого внутренние положения и другие акты локального характера.

Общество самостоятельно заключает и контролирует исполнение хозяйственных и других договоров со всеми видами организаций, предприятий и учреждений, а также частными лицами.

Организационная структура ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» представлена на рис. 1 и является линейно-функциональной.

Директор - осуществляет руководство в соответствии с действующим законодательством в пределах предоставленной компетенции всеми видами деятельности организации.

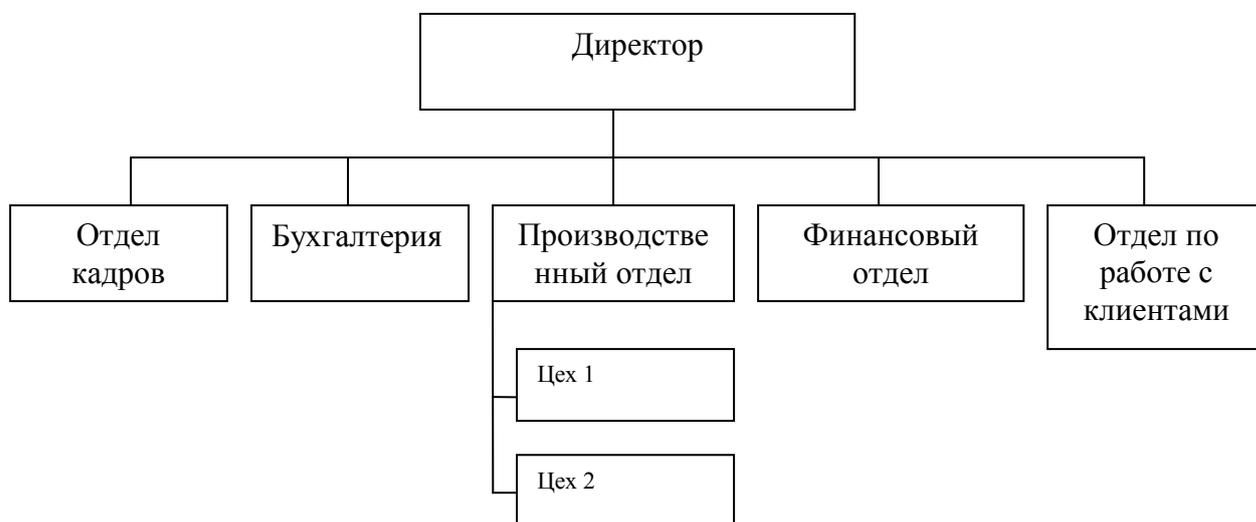


Рис. 1. Организационная структура управления ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

Отдел кадров проводит набор работников и осуществляет их расстановку их по специальностям, руководствуясь действующим законодательством.

Главный бухгалтер назначается или освобождается от должности руководителем организации. Главный бухгалтер подчиняется непосредственно руководителю организации и несет ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности.

Главный бухгалтер обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, контроль за движением имущества и выполнением обязательств.

Производственный отдел – обеспечивает производственный процесс в соответствии с планом. Разрабатывает программы (планы) по производству.

Финансовый отдел – несет ответственность за планирование денежных потоков, отвечает за финансовое состояние компании.

Сотрудники отдела по работе с клиентами занимаются прямыми продажами, осуществляют работы по привлечению потенциальных клиентов.

Основные технико-экономические показатели деятельности ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные технико-экономические показатели деятельности ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

Показатели	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)	Темп роста, %
Выручка, тыс.руб.	6883	9400	2517	136,57
Себестоимость продаж, тыс.руб.	6413	8569	2156	133,62
Валовая прибыль, тыс.руб.	470	831	361	176,81
Коммерческие расходы, тыс.руб.	327	396	69	121,10
Прибыль от продаж, тыс.руб.	143	435	292	304,20
Прибыль до налогообложения, тыс.руб.	215	320	105	148,84
Чистая прибыль, тыс.руб.	172	256	84	148,84
Стоимость основных средств, тыс.руб.	560	617	57	110,18
Фондоотдача	12,29	15,24	2,95	124,00
Фондоемкость	0,08	0,07	-0,01	87,50
Рентабельность продаж, %	2,08	4,63	2,55	222,60

Графически динамика выручки ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг. представлена на рис. 2.

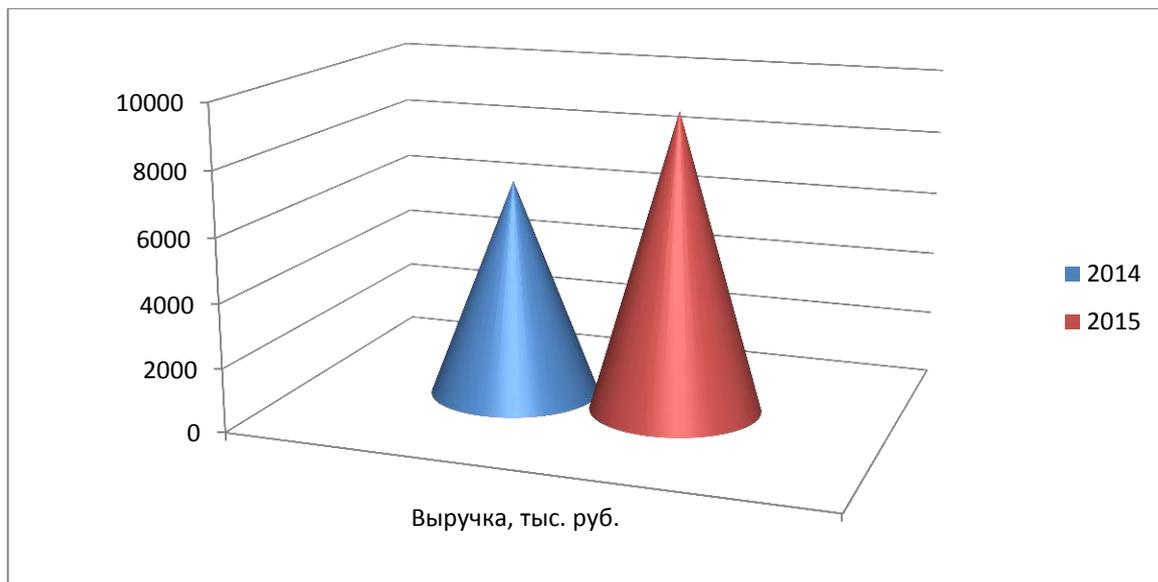


Рис.2. Динамика выручки ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

По результатам анализа видно, что выручка в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась на 2517 тыс. руб. или 36,57%.

Графически динамика себестоимости продаж ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг. представлена на рис. 3.

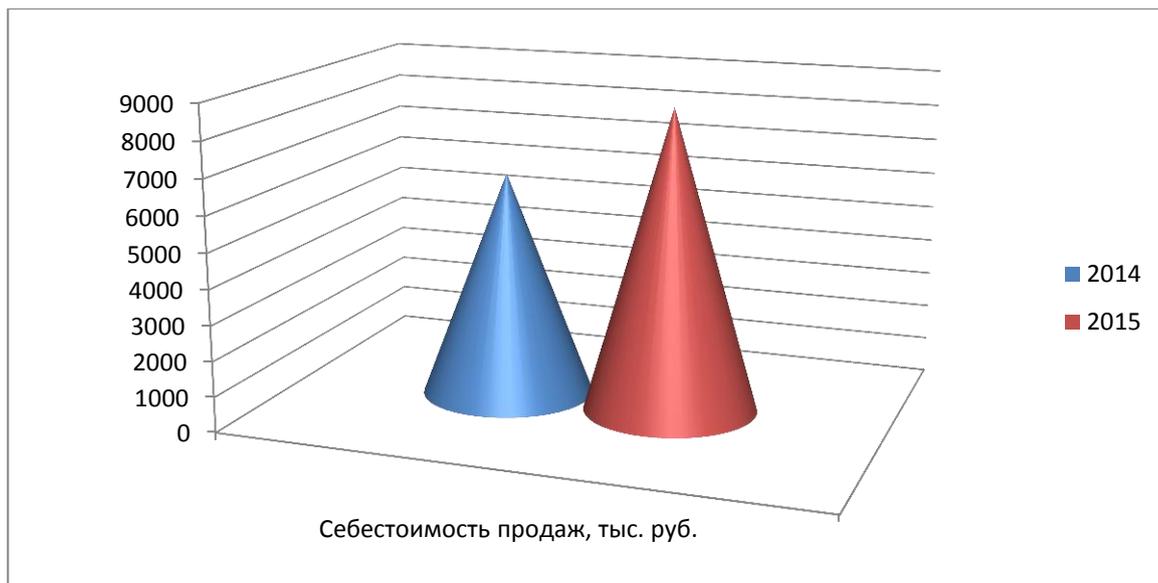


Рис. 3. Динамика себестоимости продаж ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

Себестоимость продаж также выросла за рассматриваемый период на 2156 тыс. руб. или 33,62% .

Динамика валовой прибыли ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг. представлена на рис. 4.

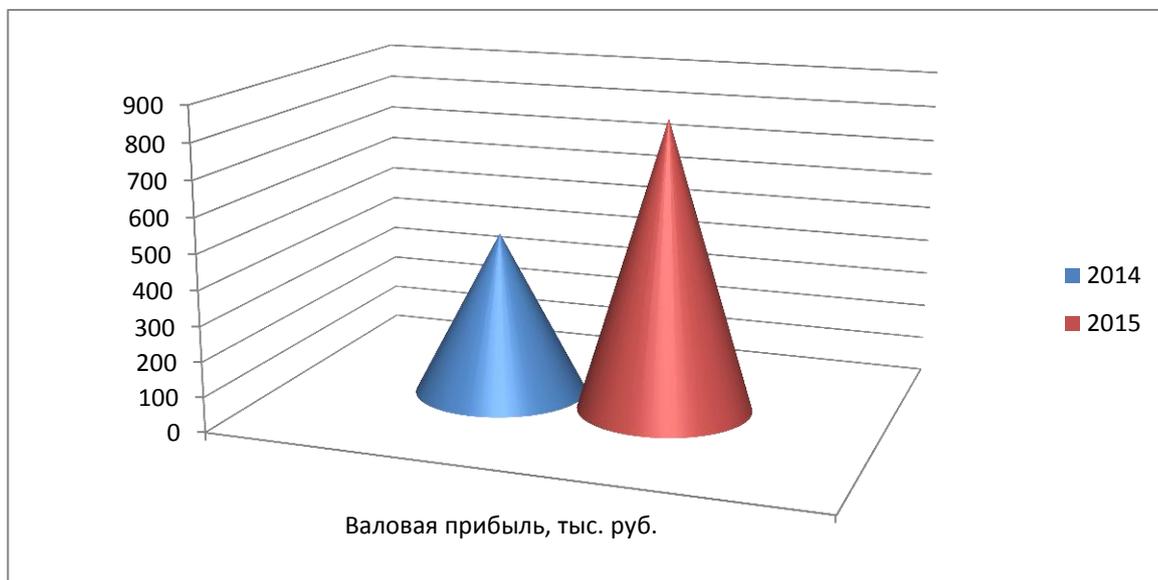


Рис. 4. Динамика валовой прибыли ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

В рассматриваемые периоды валовая прибыль имеет тенденцию к росту. Данный показатель в 2014 г. составлял 470 тыс. руб., а в 2015 г. – 831 тыс. руб.

Динамика коммерческих расходов ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг. представлена на рис. 5.

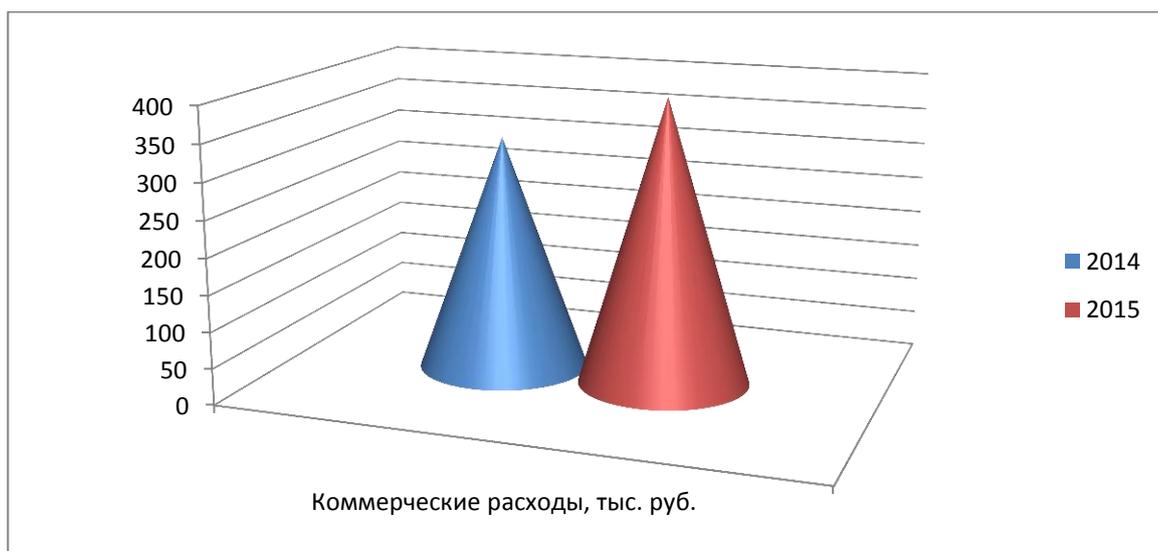


Рис. 5. Динамика коммерческих расходов ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

Коммерческие расходы в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросли на 69 тыс. руб., что является негативной динамикой.

Динамика прибыли от продаж ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг. представлена на рис. 6.

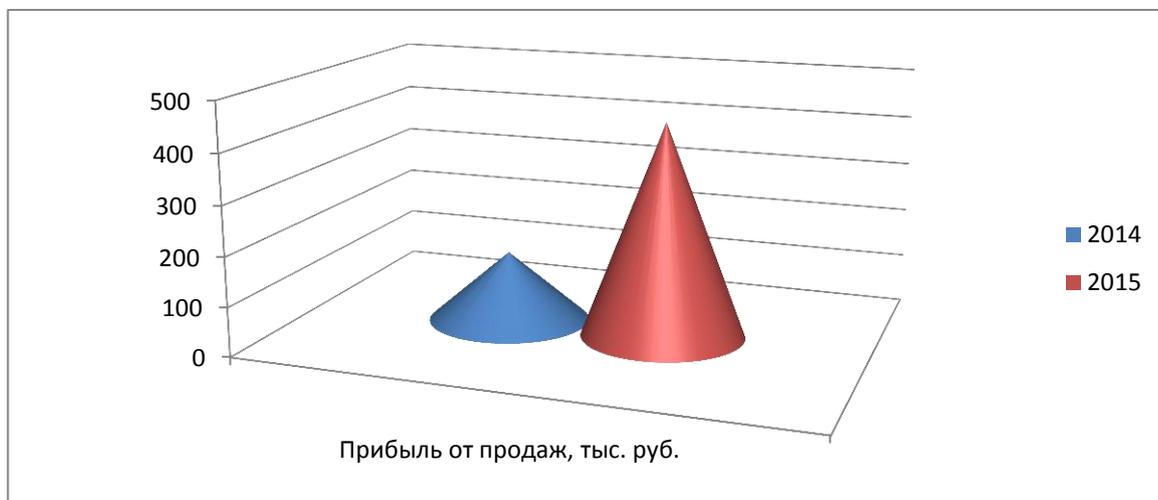


Рис. 6. Динамика прибыли от продаж ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

Прибыль от продаж в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась на 292 тыс. руб.

Динамика прибыли до налогообложения ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг. представлена на рис. 7

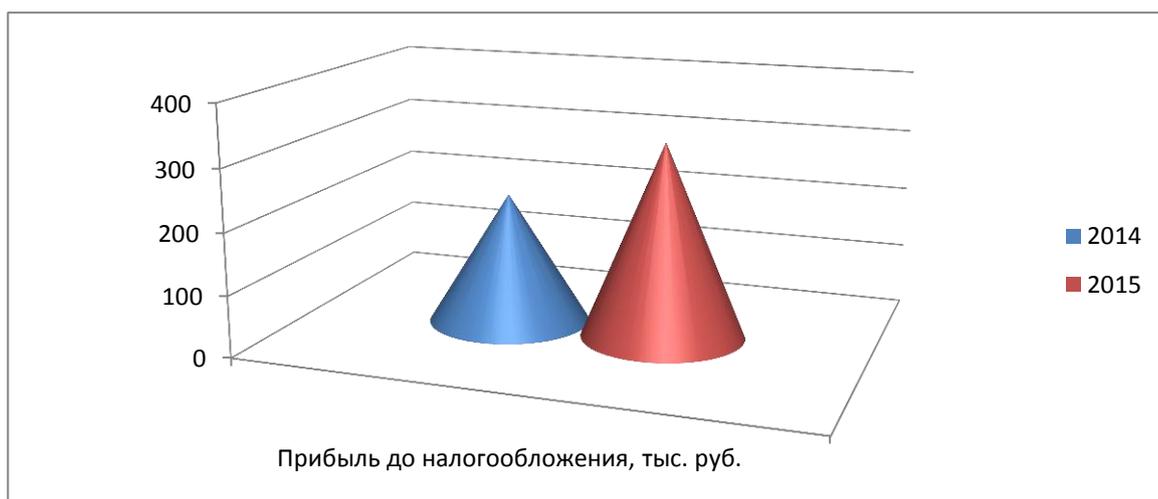


Рис. 7. Динамика прибыли до налогообложения ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

Прибыль до налогообложения в 2015 г. увеличилась по сравнению с 2014 г. на 105 тыс. руб.

Динамика чистой прибыли ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг. представлена на рис. 8.

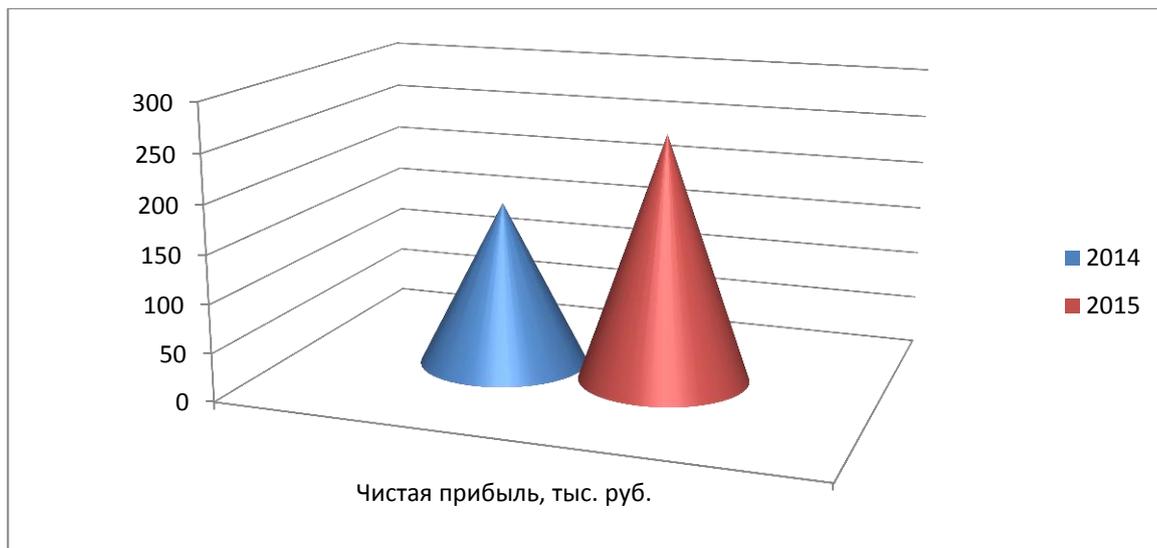


Рис. 8. Динамика чистой прибыли ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

Чистая прибыль в 2015 г. по сравнению с 2014 выросла на 84 тыс. руб., что является положительной динамикой.

Динамика рентабельности продаж ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг. представлена на рис. 9.

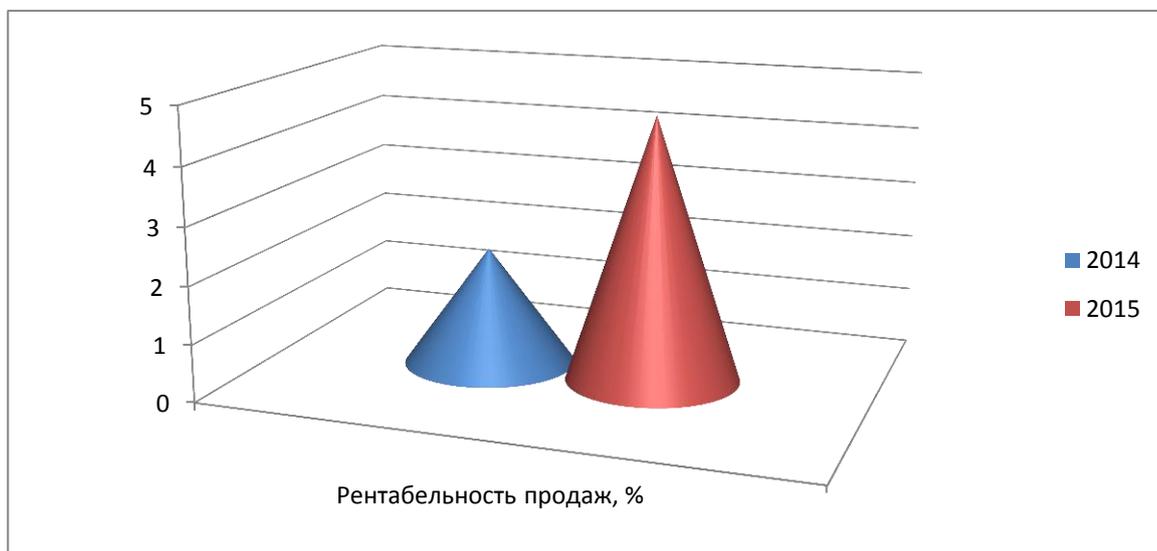


Рис. 9. Динамика рентабельности продаж ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014-2015 гг.

Рентабельность продаж увеличилась на 2,55% и в 2015 г. составила 4,63%.

2.2. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

Основным направлением при анализе обеспеченности организации трудовыми ресурсами является оценка состава кадров. Обеспеченность трудовыми ресурсами существенно влияет на результаты деятельности предприятия, на качество произведенной продукции.

Динамика численности персонала ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена в таблице 2.

Таблица 2

Динамика численности персонала ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-
2015 гг.

№ п/п	Показатели, чел.	Периоды			Абсолютное отклонение, чел.	
		2013	2014	2015	2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7
1	Среднесписочная численность, в т.ч.	390	300	380	- 90	80
2	Руководители	80	70	50	-10	-20
3	Служащие	70	50	80	-20	30
4	Рабочие	240	180	250	-60	70

Графически динамика персонала ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 10.

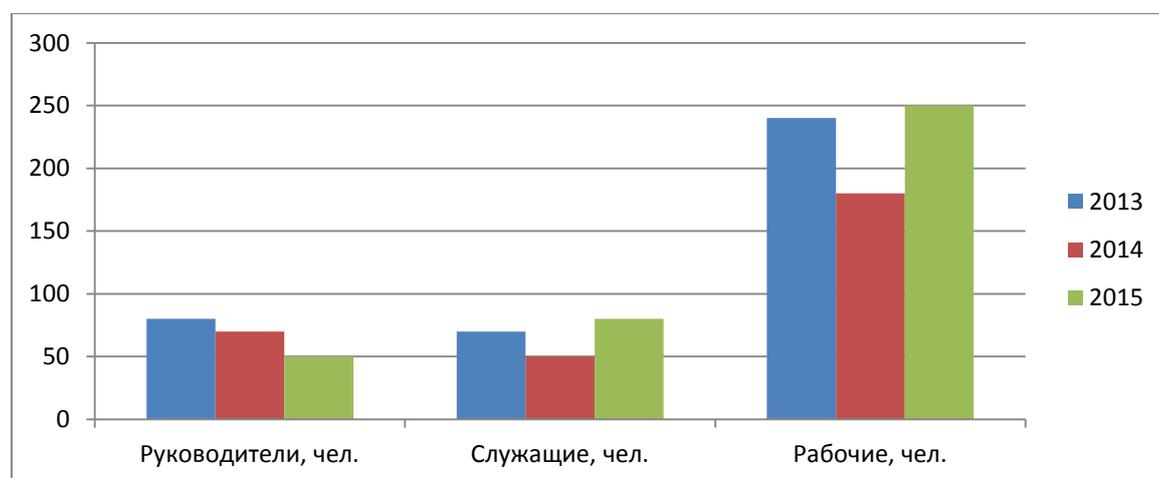


Рис. 10. Динамика персонала ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-
2015 гг.

Графически динамика среднесписочной численности ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 11.

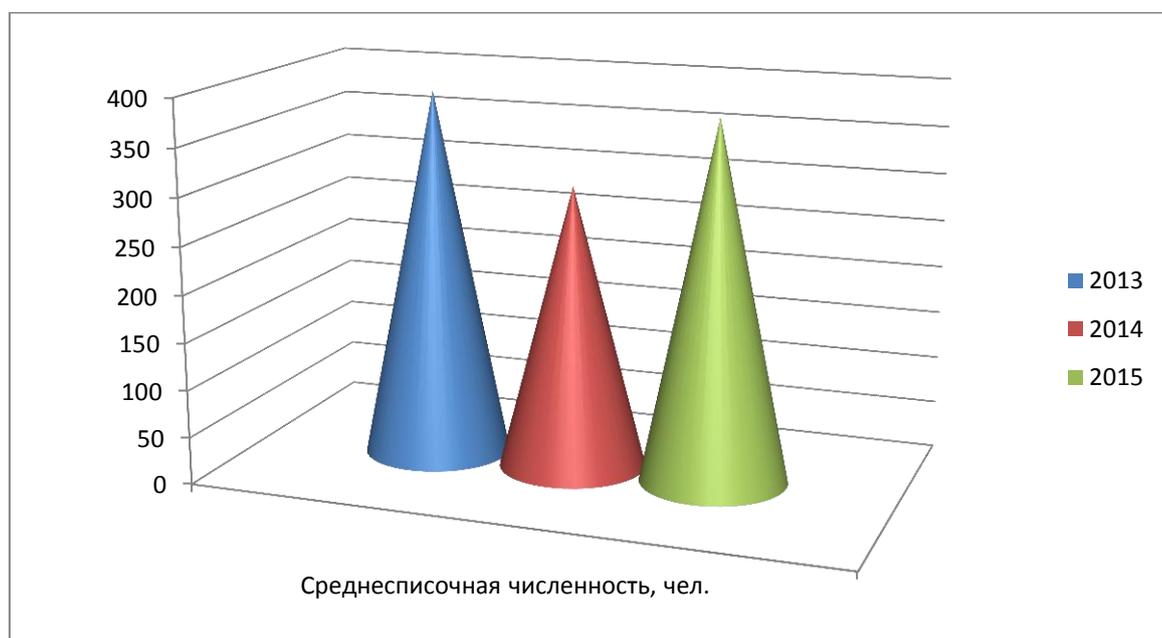


Рис. 11. Динамика среднесписочной численности ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Из расчетов таблицы 2 видно, что среднесписочная численность в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилась на 90 чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла на 80 чел.

Следует заметить, что количество руководящего состава, служащих и рабочих в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилось на 10 чел., 20 чел. и 60 чел. соответственно.

В 2015 г. по сравнению с 2014 г. руководителей уменьшилось на 20 чел, а служащих и рабочих увеличилось на 30 чел. и 70 чел. соответственно.

В анализе обеспеченности организации трудовыми ресурсами важным является исследование состава работников по уровню образования и стажу работы в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. (табл. 3).

Таблица 3

Состав работников по уровню образования в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»
за 2013-2015 гг.

№ п/п	Уровень образования, чел.	Периоды			Абсолютное отклонение, чел.	
		2013	2014	2015	2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7
1	Среднее специальное	160	130	190	-30	60
2	Незаконченное высшее	80	70	80	-10	10
3	Высшее	150	100	110	-50	10
4	Итого	390	300	380	-90	80

Графически динамика состава работников по уровню образования в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 12.

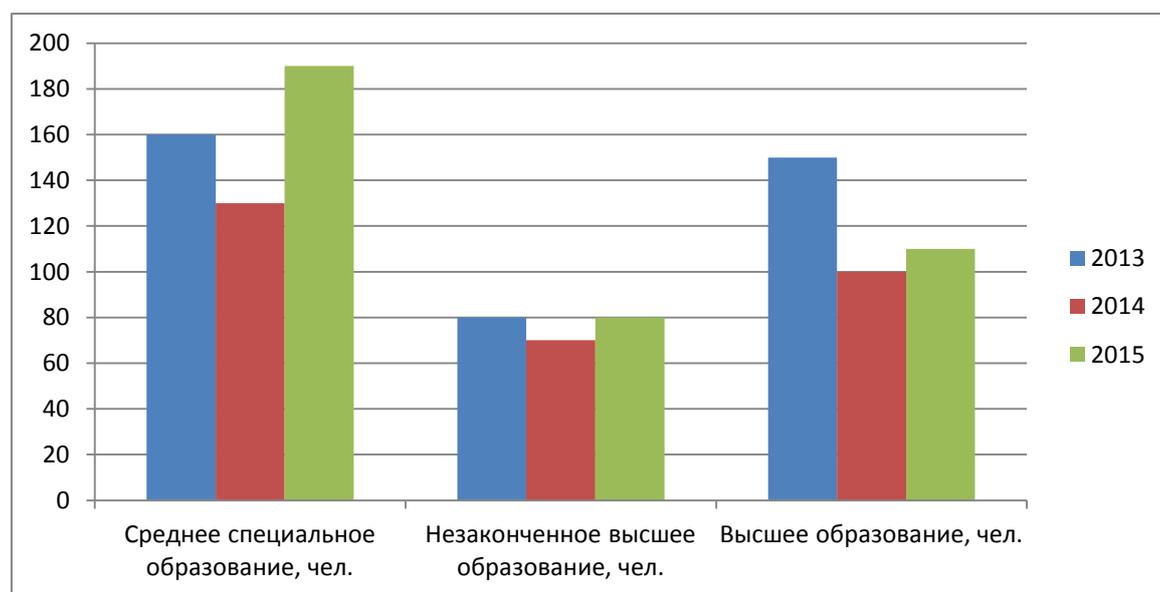


Рис. 12. Динамика состава работников по уровню образования в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

По данным таблицы 3, уровень образования в организации является нестабильным. Так, работники с высшим образованием в 2015 г. по сравнению с 2013 г. значительно уменьшились, а со средним специальным наоборот увеличились.

Одним из основных показателей профессионализма персонала организации является показатель стажа работы (табл. 4).

Таблица 4

Состав работников по стажу работы в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

№ п/п	Стаж работы	Периоды			Абсолютное отклонение, чел.	
		2013	2014	2015	2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7
1	0-1 год	100	120	170	20	50
2	1-3 года	150	80	90	-70	10
3	3-5 лет	80	60	70	-20	10
4	более 5 лет	60	40	50	-20	10
5	Итого	390	300	380	-90	80

Динамика состава работников по стажу работы в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 13.

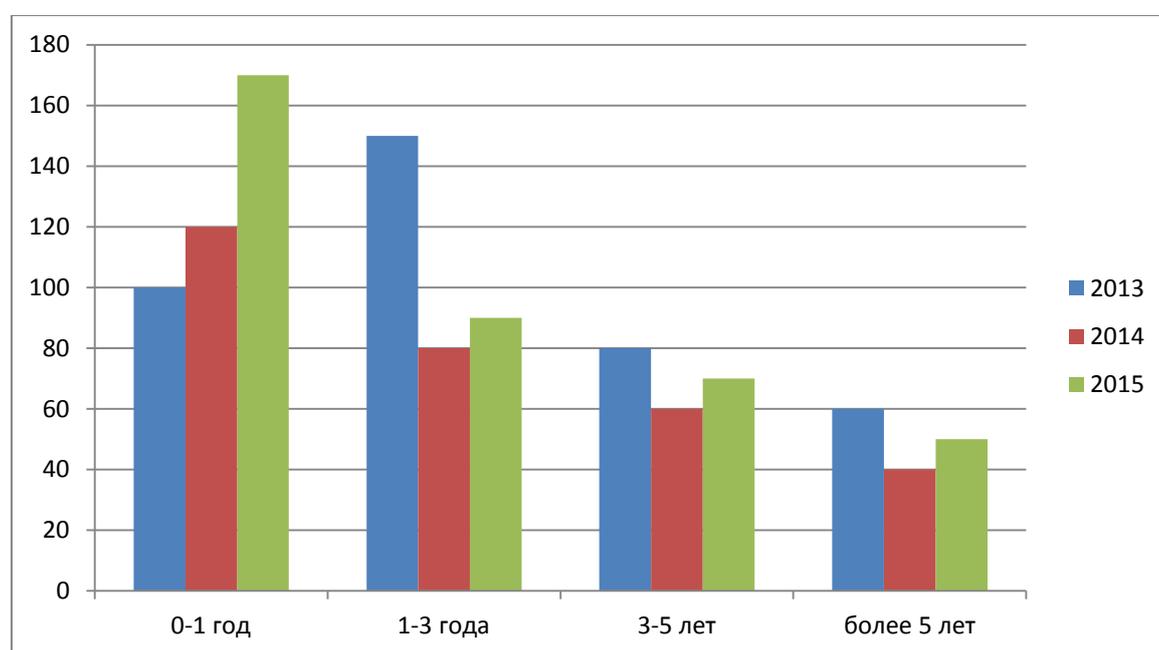


Рис. 13. Динамика состава работников по стажу работы в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Из проведенного анализа видно, что в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» в 2015 г. преобладает персонал со стажем работы 0-1 год.

Особое значение при анализе обеспеченности персонала имеет исследование структуры персонала.

Анализ структуры персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлен в таблице 5.

Таблица 5

Анализ структуры персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» 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.	Среднесписочная численность, в т.ч.	390	100	300	100	380	100
2.	Руководители	80	20,5	70	23,3	50	13,2
3.	Служащие	70	18,0	50	16,7	80	21,1
4.	Рабочие	240	61,5	180	60,0	250	65,7

Графически структура персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 14-16.

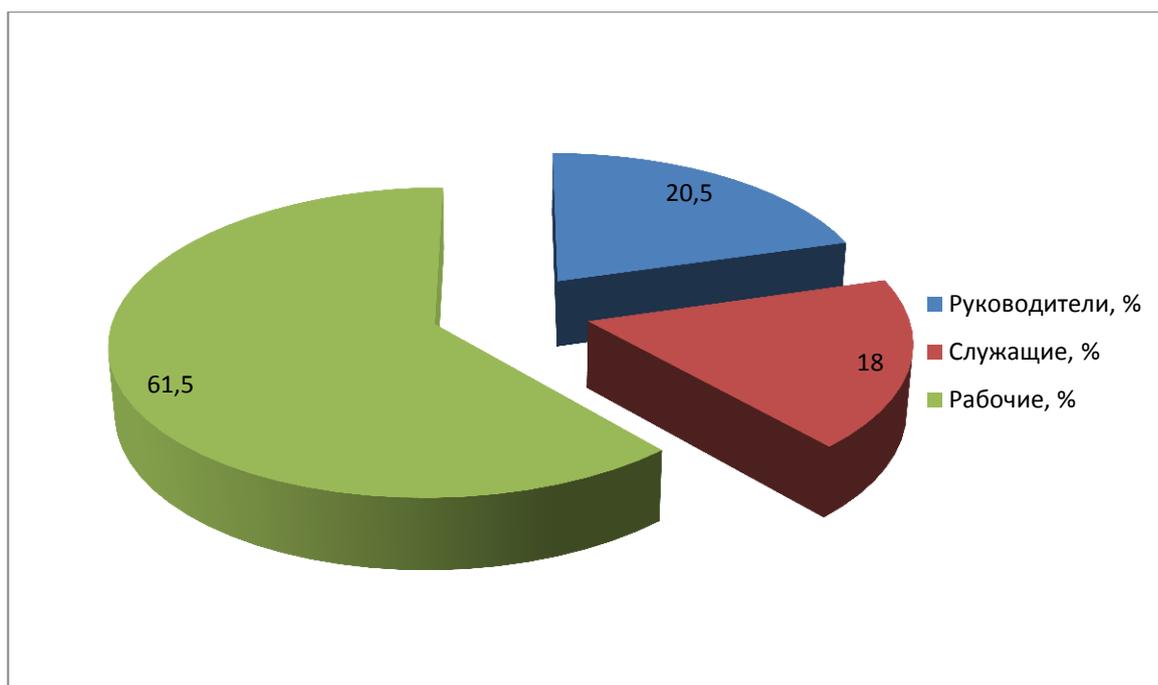


Рис. 14. Структура персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013 г.

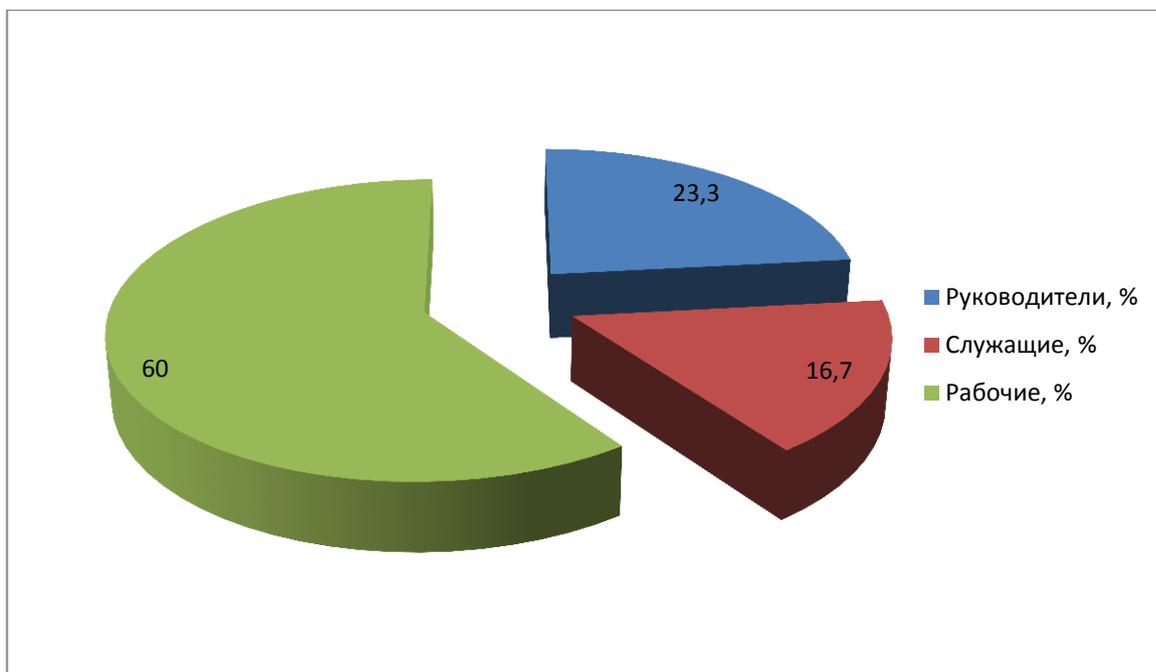


Рис. 15. Структура персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2014 г.

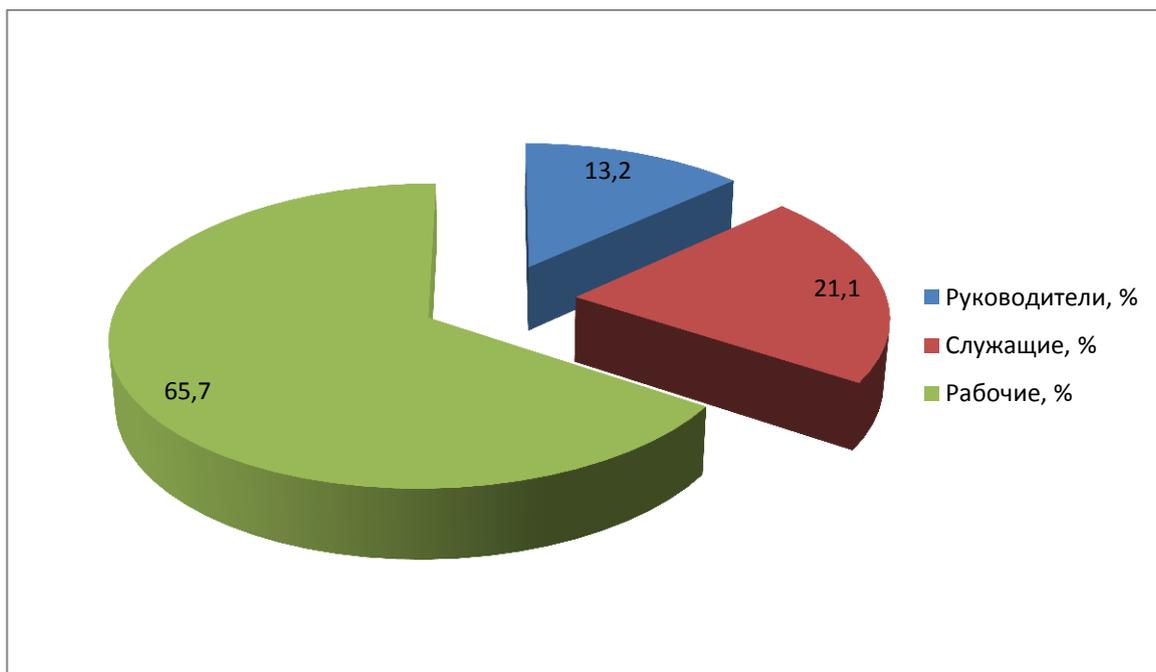


Рис. 16. Структура персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2015 г.

Из проведенного анализа структуры персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» видно, что в 2015 г. по сравнению с 2013 г. значительно сократились в структуре руководители, однако служащие и рабочие, наоборот, в структуре увеличились.

Рассмотрим состав персонала по половому признаку в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. в таблице 6.

Таблица 6

Состав персонала по половому признаку в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

№ п/п	Персонал	Периоды			Абсолютное отклонение, чел.	
		2013	2014	2015	2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7
1	Мужчины	240	190	200	-50	10
2	Женщины	150	110	180	-40	70
5	Итого	390	300	380	-90	80

Динамика состава персонала по половому признаку в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 17.

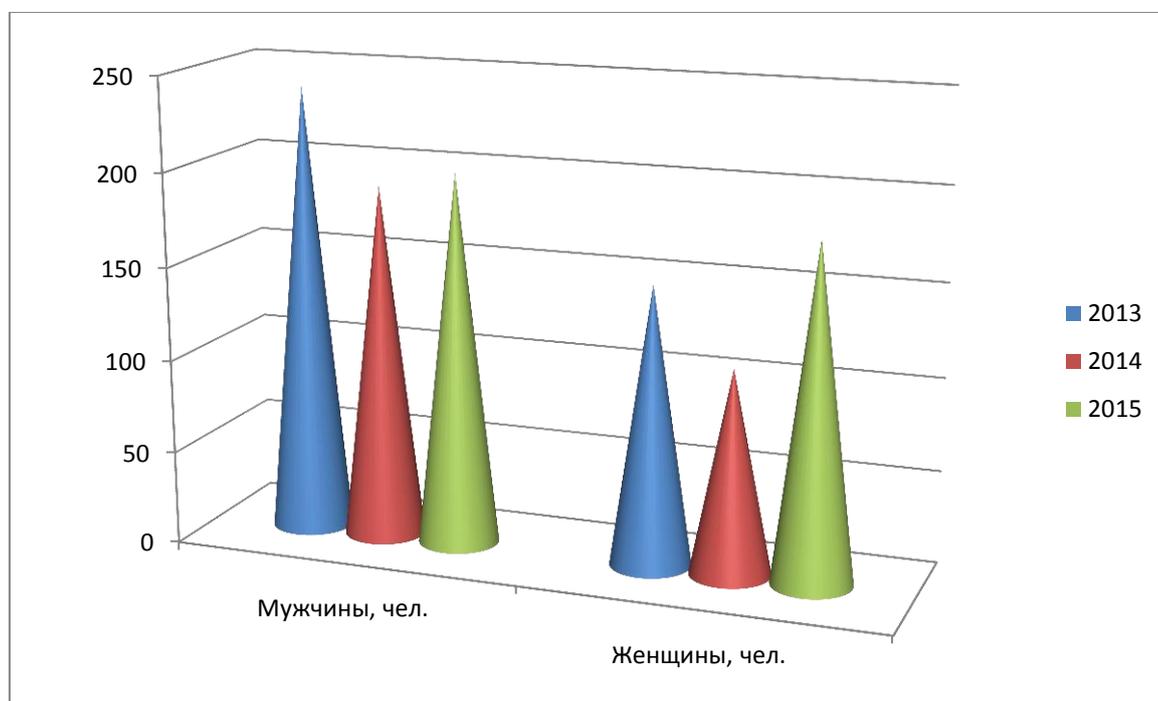


Рис. 17. Динамика состава персонала по половому признаку в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Количество мужчин в штате в 2013 г. составляло 240 чел., а женщин 150 чел. В 2014 г. мужчин в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» работало 190 чел., а женщин 110 чел., что значительно ниже, чем в 2013 г. В 2015 г. был дополнительный прием на работу персонала и мужчин стало работать 200 чел, а женщин 180 чел.

С целью комплексного анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами необходимо исследовать движение кадров.

Данные для анализа движения персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлены в таблице 7.

Таблица 7

Данные для анализа движения персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

№ п/п	Показатель, чел.	2013	2014	2015	Абсолютное отклонение	
					2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7
1	Численность персонала на начало года	420	390	300	30	-90
2	Принято персонала	80	30	120	-50	90
3	Уволено персонала	110	120	40	10	- 80
4	Численность персонала на конец года	390	300	380	- 90	80

Как видно из таблицы численность персонала на начало года в 2014 г. по сравнению с 2013 г. увеличилась на 30 чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. сократилась на 90 чел.

Принято персонала в 2014 г. на 50 чел. меньше, чем в 2013 г., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 90 чел. больше.

Уволено персонала в 2014 г. по сравнению с 2013 г. на 10 чел. больше, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 80 чел. меньше.

Численность персонала на конец года в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилась на 90 чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась на 80 чел.

Проведем анализ движения персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. в таблице 8.

Таблица 8

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

№ п/п	Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение	
					2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7
1	Коэффициент оборота по приему	0,21	0,10	0,32	-0,11	0,22
2	Коэффициент оборота по выбытию	0,28	0,40	0,11	0,12	-0,29
3	Коэффициент текучести кадров	0,28	0,40	0,11	0,12	-0,29
4	Коэффициент постоянства состава	0,72	0,60	0,89	-0,12	0,29

Динамика коэффициента оборота по приему в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис.18.

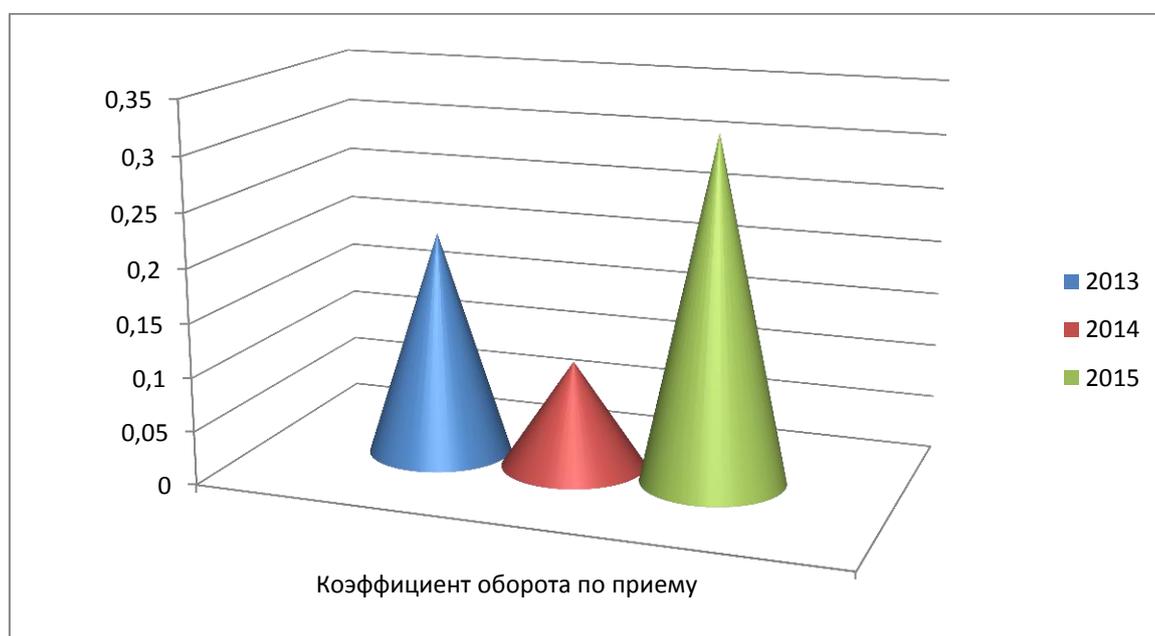


Рис.18. Динамика коэффициента оборота по приему в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Динамика коэффициента оборота по выбытию в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис.19.

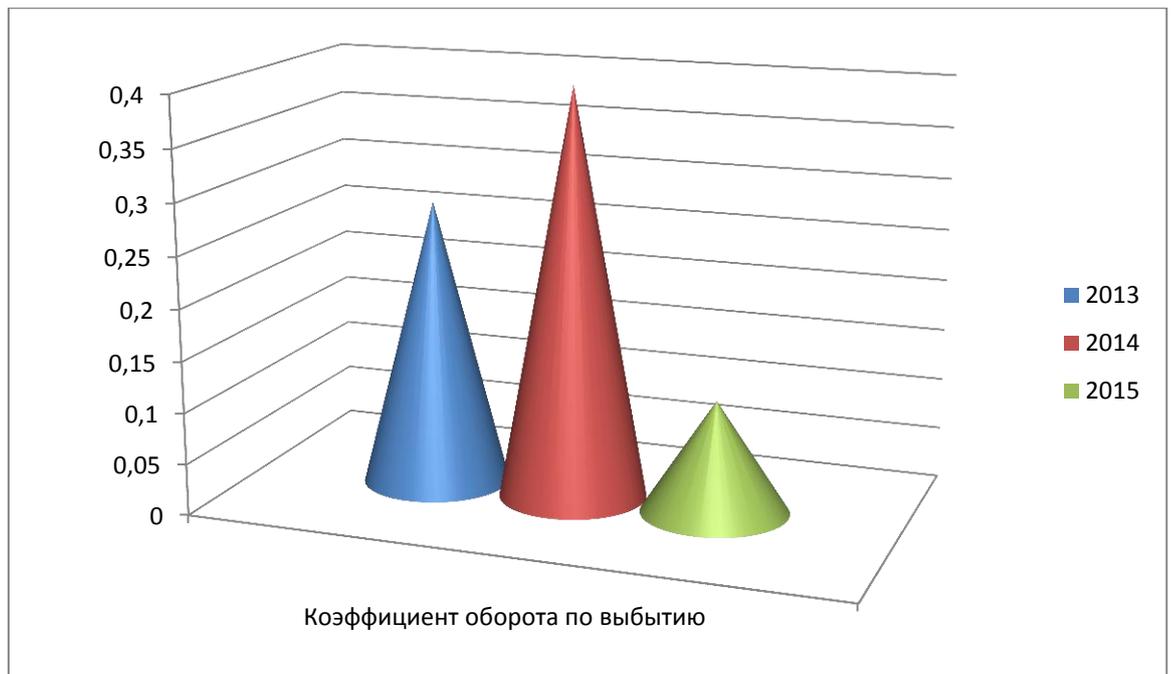


Рис.19. Динамика коэффициента оборота по выбытию в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Динамика коэффициента текучести кадров в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис.20.

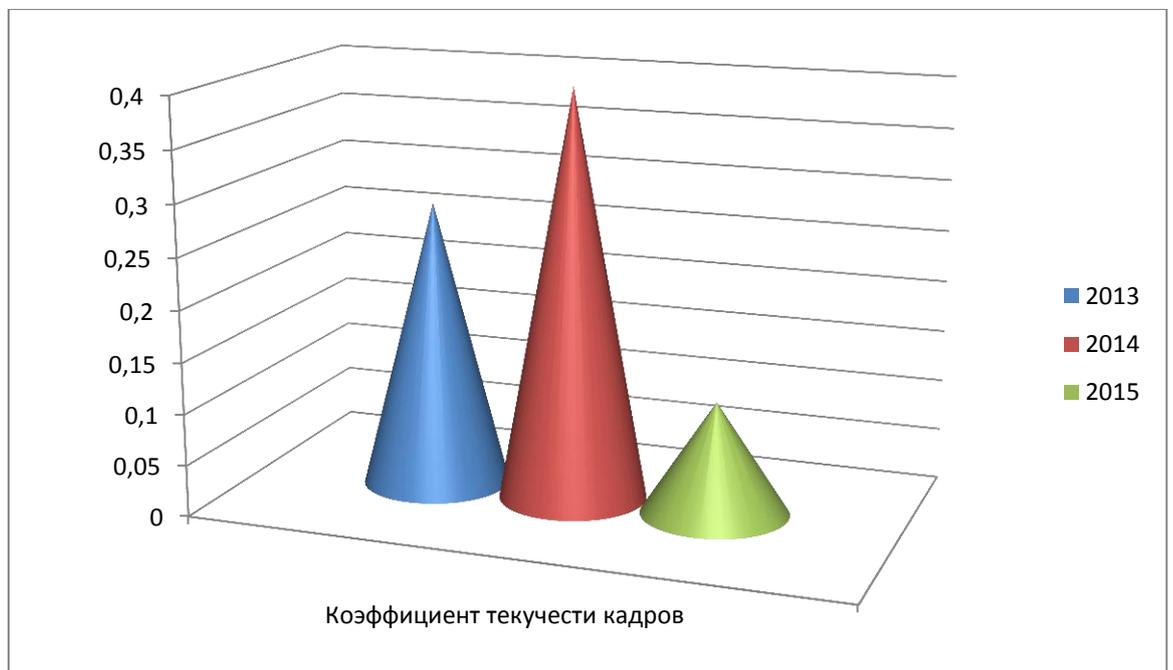


Рис.20. Динамика коэффициента текучести кадров в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Динамика коэффициента постоянства состава в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис.30.

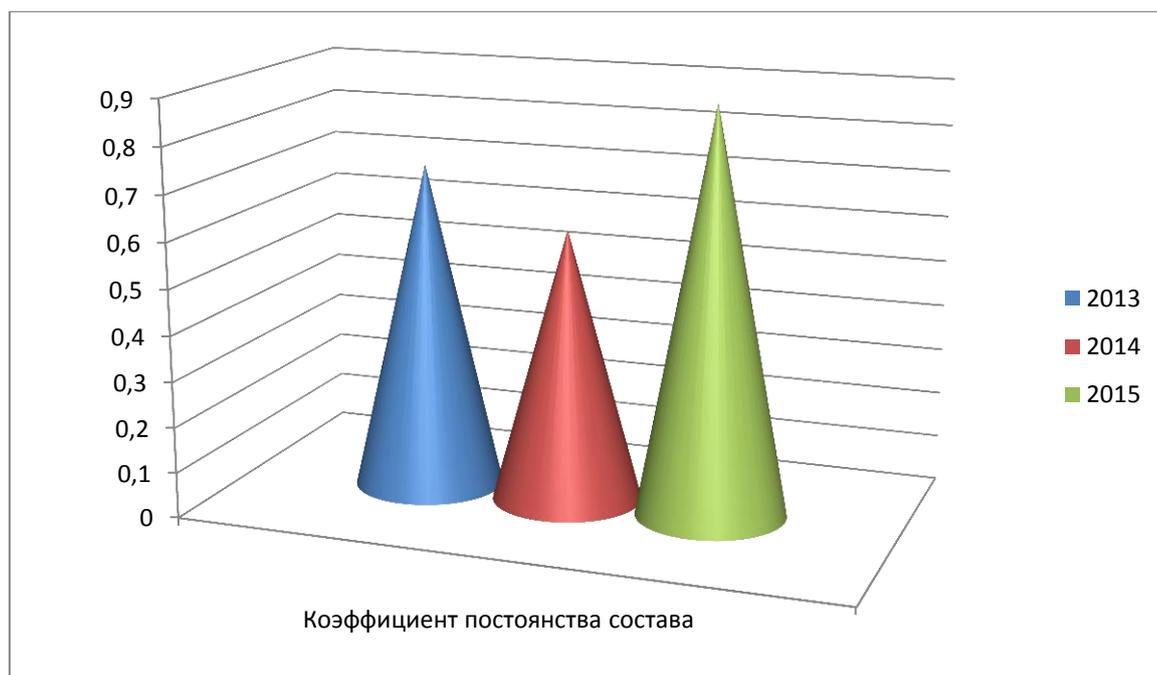


Рис.30. Динамика коэффициента постоянства состава в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Как видно из расчетов, в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» оборот по приему в 2014 г. по сравнению с 2013 г. ниже на 0,11, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выше на 0,22.

Коэффициент оборота по выбытию и коэффициент текучести кадров составляют по 0,28 в 2013 г., 0,40 в 2014 г. и 0,11 в 2015 г.

Коэффициент постоянства в 2014 г. по сравнению с 2013 г. ниже на 0,12, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выше на 0,29.

Таким образом, видно, что в 2015 г. в организации снижается коэффициент текучести и растет коэффициент постоянства, что характеризуется как положительная тенденция.

2.3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в организации

Одним из основных показателей эффективности использования труда является производительность труда.

Для производственных предприятий уровень производительности труда может быть выражен показателем произведенной продукции на одного работающего.

Интенсификация труда характеризует количество труда, затраченного в единицу времени, квалификацию работника, прогрессивность техники и технологии.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним работником.

Данные для анализа показателей производительности труда ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлены в таблице 9.

Таблица 9

Данные для анализа показателей производительности труда ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» 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.	Выручка, тыс. руб.	9800	6883	9400	-2917	2517
2.	Численность работников, чел.	390	300	380	- 90	80
3.	Количество дней, отработанных 1 работником за год, дн.	245	240	244	-5	4
4.	Продолжительность рабочего дня, час.	8	8	8	0	0

Рассчитаем среднегодовую производительность труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.:

ГВ 2013 г. = $9800 / 390 = 25,1$ тыс. руб./чел.

ГВ 2014 г. = $6883 / 300 = 22,9$ тыс. руб./чел.

ГВ 2015 г. = $9400 / 380 = 24,7$ тыс. руб./чел.

Динамика среднегодовой производительности труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 31.

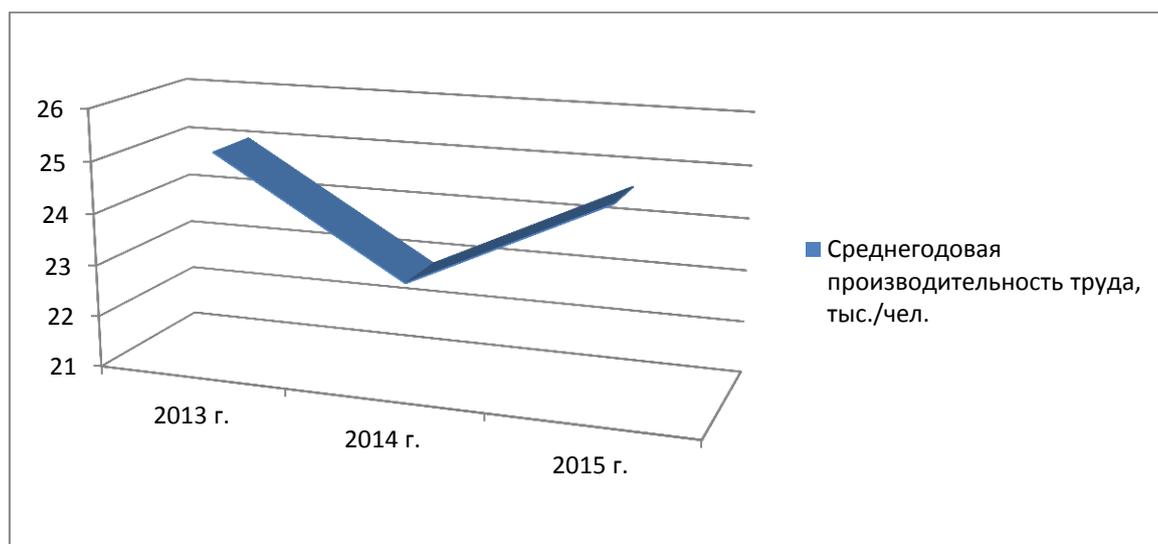


Рис. 31. Динамика среднегодовой производительности труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Среднегодовая производительность труда в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилась на 2,2 тыс. руб./чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла на 1,8 тыс. руб./чел., что является положительной динамикой.

Рассчитаем среднедневную производительность труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.:

ДВ 2013 г. = $25,1 / 245 = 0,10$ тыс. руб./чел.

ДВ 2014г. = $22,9 / 240 = 0,09$ тыс. руб./чел.

ДВ 2015 г. = $24,7 / 244 = 0,10$ тыс. руб./чел.

Динамика средневневной производительности труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 32.

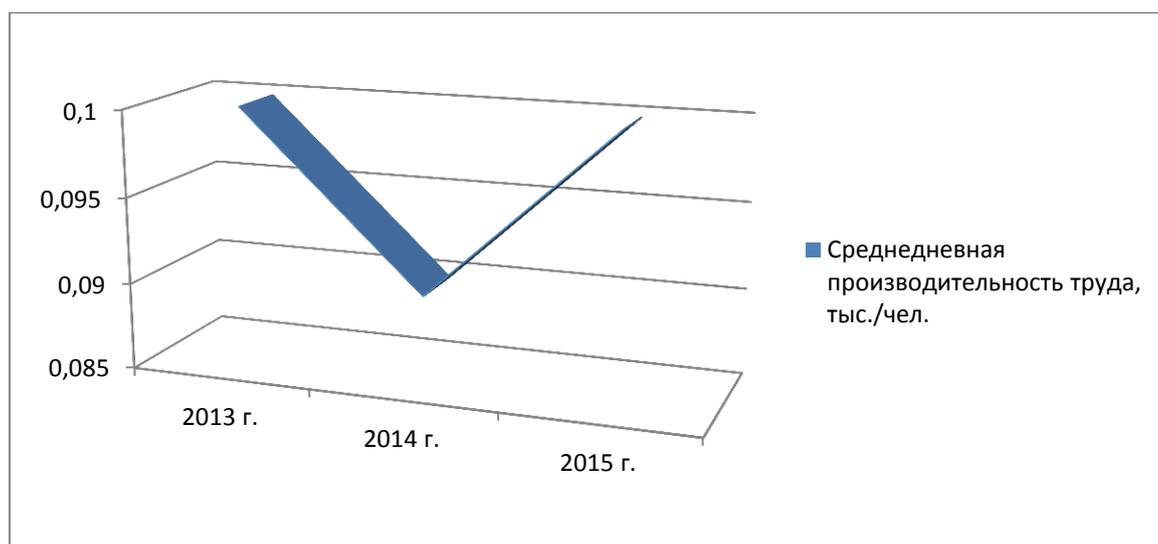


Рис. 32. Динамика средневневной производительности труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Средневневная 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 0,01 тыс. руб./чел.

Рассчитаем среднечасовую производительность труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.:

$$\text{ЧВ 2013 г.} = 0,10 / 8 = 0,013 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$\text{ЧВ 2014 г.} = 0,09 / 8 = 0,011 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$\text{ЧВ 2015 г.} = 0,10 / 8 = 0,013 \text{ тыс. руб./чел.}$$

Динамика среднечасовой производительности труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг. представлена на рис. 33.

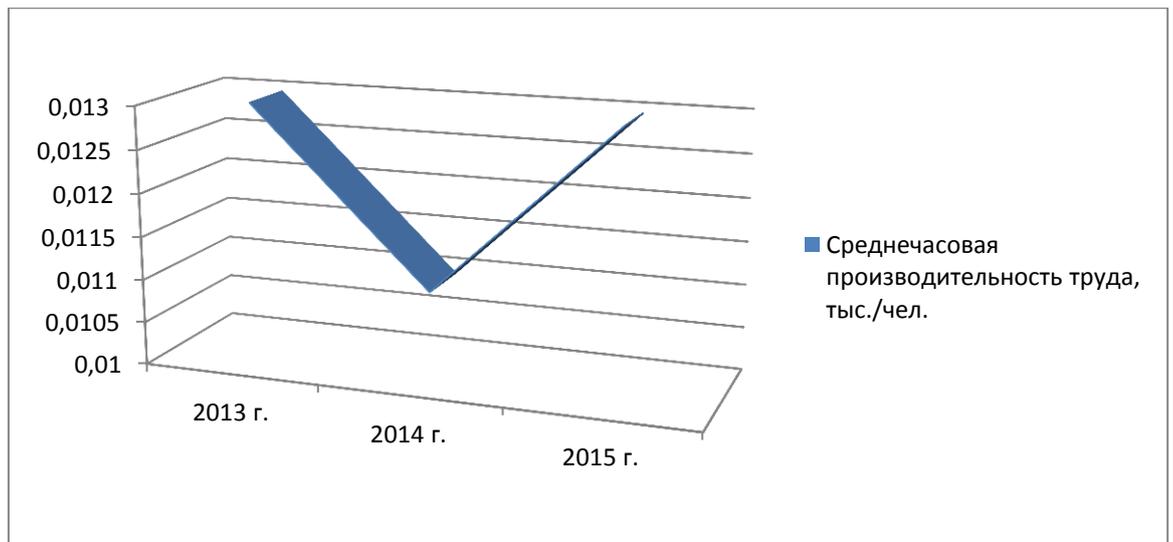


Рис. 33. Динамика среднечасовой производительности труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Среднечасовая производительность труда в 2013 г. и 2015 г. оставалась неизменной и составляла 0,013 тыс. руб./чел., а в 2014 г. составляла 0,011 тыс. руб./чел.

Таким образом, наблюдается незначительная положительная динамика производительности труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Мотивация персонала предусматривает формирование благоприятных условий труда, способствующих полной отдаче работников, а также повышение заинтересованности в работе. Особое значение при этом имеют поощрения работников за их предложения, разработки, идеи, возможность карьерного роста персонала. Все вышеперечисленное может способствовать улучшению финансовых результатов деятельности предприятия.

Главной формой вознаграждения работника за труд в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» является заработная плата. В процессе разработки системы оплаты труда применяют дифференцированный подход к каждой категории работников организации.

Фонд оплаты труда формируется на основании разработанного и утвержденного штатного расписания предприятия с учетом окладов и всех доплат.

В таблице 10 проведем анализ фонда заработной платы работников предприятия.

Таблица 10

Фонд заработной платы ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

№ п/п	Показатель	2014 г.	2015 г.	Отклонение, тыс.руб.	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6
1	Среднесписочная численность, чел., в т.ч.	300	380	80	127
2	Руководители	70	50	-20	71
3	Служащие	50	80	30	160
4	Рабочие	180	250	70	139
5	ФЗП всего, тыс. руб.	4310	5370	1060	125
6	ФЗП рабочих, тыс. руб.	2160	3250	1090	150
7	ФЗП служащих, тыс. руб.	400	720	320	180
8	ФЗП руководителей, тыс. руб.	1750	1400	-350	80
9	Средняя заработная плата, тыс. руб.	14,367	14,132	-0,235	98

Из таблицы 10 видно, что всего ФЗП в 2015 г. вырос по сравнению с 2014 г. на 1060 тыс. руб. или 25%.

Если рассматривать ФЗП в разрезе категорий персонала, то в рассматриваемый период происходит его увеличение для рабочих и служащих на 1090 тыс. руб. или 50% и 320 тыс. руб. или 80% соответственно.

ФЗП руководителей в 2015 г. снизился на 350 тыс. руб. или 20%.

В целом средняя заработная плата имеет тенденцию к снижению на 0,235 тыс.руб. или 2%, что является негативным фактором для мотивации работников.

Глава 3. Совершенствование методического обеспечения анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

3.1. Направления по совершенствованию методического обеспечения анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

К одному из условий рационального использования персонала относится целесообразное и объективное комплектование штата организации.

Подбор и расстановка персонала требуют способностей своевременно увидеть в человеке то умение и навыки, которые требуются для определенной должности. С этой функцией могут справляться специалисты отдела кадров в случае четкого разграничения их компетенций, а также если такие отделы кадров будут в своем штате иметь специалистов таких как: юристы, психологи, экономисты, социологи и др.

Вместе с осуществлением делопроизводства по формированию документов отделы кадров должны большую часть рабочего времени уделять исследованию источников набора кадров, совершенствованию механизмов подбора персонала.

Необходимо отметить, что данный процесс сводится к установлению пригодности кандидата для исполнения обязанностей по определенной работе. Он характеризуется этапами:

- оценкой деловых качеств соискателей,
- определением их соответствия требованиям, которые необходимы для исполнения обязанностей по определенной должности,
- принятием соответствующих рекомендаций для доклада руководителю организации.

Расстановка кадров, в отличие от их подбора, состоит в том, чтобы работники были заняты по своей непосредственной специальности,

квалификации. Данное условие является важным для роста производительности труда.

Используя научно обоснованные механизмы и приемы подбора и расстановки персонала можно достичь высоких результатов в совершенствовании качественного состава руководителей и специалистов и создать их действенный резерв.

В этой связи кадровая служба должна непрерывно совершенствовать систему работы с персоналом.

Кроме этого, значимую роль в росте эффективности труда играет производительность труда работников.

Главным резервом повышения производительности выступает экономия рабочего времени. Перерывы в работе по субъективным факторам отражают низкое качество труда, в том числе несоблюдение профессиональной этики работника. Уменьшение таких перерывов в работе характеризуется как весомый фактор роста производительности. В следствие предупреждения прогулов и уменьшения временных потерь посредством профилактики заболеваний персонала, а также снижением до минимума дополнительных отпусков с решения администрации компании фонд рабочего времени может возрасти.

Поменять отношение людей к труду в законодательном порядке достаточно трудно, поскольку требует длительного эволюционного процесса, однако его можно ускорить, если объективно оценивать определенную ситуацию и учитывать причины, ее вызвавшие.

Руководители всегда понимают, что необходимо мотивировать людей работать на предприятие, но при этом полагают, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. В отдельных ситуациях подобная политика бывает успешной, но, по сути она не верная.

Персонал нуждается и в социальной мотивации. Это подтверждают социологические опросы.

В настоящее время основным мотивом к труду работников является получение заработной платы за отработанное время для удовлетворения необходимых потребностей, а так же получения ряда дополнительных льгот.

В современном мире разработка и внедрение системы мотивации персонала является одной из наиболее главных задач менеджмента организации. Данная система должна не только стимулировать сотрудников к эффективной работе, но и быть экономически оправданной.

Мотивация как метод повышения эффективности работы персонала существует практически на каждом предприятии.

Однако с его помощью не многим фирмам удается добиться желаемых целей:

- повысить производительность труда, заинтересовать в результатах деятельности компании рядовых сотрудников,
- сократить текучесть кадров,
- повысить коэффициент постоянства.

Практика показывает, что зачастую причина подобных неудач состоит в том, что мотивационный механизм не учитывает специфики отдельного предприятия и интересов работников. В основу его разработки заложена задача максимально повысить результаты с наименьшими затратами.

Система мотивации труда должна учитывать особенности внешних по отношению к организации условий:

- правовая среда;
- экономическая среда;
- социальная среда;
- политическая ситуация;
- факторы технологического развития отрасли;
- социо-культурные факторы;
- экологические факторы.

С учетом вышеизложенного разработаем основные этапы совершенствования методического обеспечения анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».

Для этого при его формировании необходимо последовательное выполнение следующих этапов:

1. анализ состава и структуры персонала;
2. оценка движения персонала за ряд периодов;
3. выявление факторов, влияющих на текучесть кадров;
4. анализ производительности труда;
5. определение размера постоянной части заработной платы и премий;
6. определение ключевых показателей эффективности работы каждой категории персонала для расчета премиальной части заработной платы;
7. разработка механизмов социального стимулирования сотрудников.

Практика показывает, что большую роль в повышении производительности труда имеет материальное стимулирование.

Один из наиболее распространенных вариантов оплаты труда представляет собой выплату постоянной части вознаграждения (ежемесячно) и его переменной части (по результатам труда).

Во многих производственных предприятиях система оплаты труда включает гарантируемые и негарантируемые должностные оклады.

Формирование ключевых показателей эффективности работы персонала для определения размера переменной части оклада является одним из сложных моментов, требующих детального изучения должностных инструкций каждой категории работников.

К основным из таких показателей следует относить выполнение и перевыполнение плана, а также повышение производительности труда.

Система нематериальной мотивации должна включать:

1. гарантию различных социальных выплат: оплата больничных листов; оплачиваемый отпуск; выплаты при увольнении; поощрение за

длительный стаж работы в компании (награды и ежемесячные начисления за выслугу лет);

2. материальное поощрение и помощь в особых случаях: день рождения, рождение ребенка, свадьба, болезни, требующие длительного ухода, несчастные случаи, смерть родственников;

3. определенные льготы в зависимости от должности и статуса (служебный автомобиль, мобильный телефон и пр.);

4. программу предоставления бесплатных санаторно-курортных путевок;

6. программы обучения;

7. корпоративные праздники с вручением подарков (Новый год, День рождения компании, День защитника Отечества, 8 Марта);

8. корпоративный отдых.

Перед принятием решения об обновлении программы нематериальной мотивации в организации должен проводиться анонимный опрос сотрудников, в процессе которого выясняются их мнения и пожелания по изменению соцпакета.

Наиболее интересные предложения (в пределах финансовых возможностей компании) становятся частью программы мотивации. В деле создания системы мотивации обратная связь очень важна: в анкете не только направляются новые предложения, но и дается оценка существующим.

Таким образом, создается представление о действенности системы, оценивается востребованность ее элементов.

Одним из важнейших моментов в функционировании системы нематериальной мотивации является финансовое обоснование ее эффективности, а также эффективное бюджетирование той или иной статьи расходов.

При внесении любых изменений и дополнений в программу просчитывается возможный экономический эффект и составляется бюджет

затрат. Проект бюджета с изменениями отправляется на утверждение генеральному директору.

К числу основных проблем планирования потребности в персонале в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» можно отнести:

- отсутствие единой информационной базы планирования и прогнозирования управления персоналом;
- отсутствие средне- и долгосрочного планирования персонала. Основное внимание отдел кадров уделяет лишь краткосрочному планированию;
- отсутствие планирования сокращения или высвобождения персонала. Эти процессы носят скорее стихийный, чем закономерный характер;

При кадровом планировании обязательно необходимо сделать прогноз численности и квалификации персонала.

Только определив свои будущие потребности, ОК совместно с руководителями подразделений должна разрабатывать долгосрочную и среднесрочную программу их удовлетворения.

Программа должна включать конкретный график и мероприятия по привлечению, найму, подготовке и продвижению работников, требующихся для реализации целей организации.

Численность персонала, его квалификация, затраты на оплату труда должны определяться, прежде всего, проектом трудового процесса, который в свою очередь должен соответствовать технологии производства и требованиям общества к условиям труда.

При заданной технологии необходимая предприятию численность персонала определяется программой выпуска продукции нормами затрат рабочего времени и установленной продолжительностью рабочего года:

$$L = \frac{\sum_k P_k H_k}{F}, \quad (18)$$

где L — норма численности персонала данной группы (профессии, уровня квалификации);

P_k — плановый годовой объем продукции конкретного вида;

H_k — норма затрат рабочего времени персонала данной группы на единицу продукции конкретного вида;

F - годовой фонд времени одного сотрудника данной группы.

Численность персонала, установленная по формуле должна корректироваться, исходя из ситуации на рынке труда, т. е. в соответствии с соотношением спроса и предложения по различным группам персонала.

Кроме совершенствования планирования потребности в персонале ОК следует также обязательно планировать сокращение или высвобождение персонала, которое должно показывать:

- кого следует сократить, где и когда;
- шаги, которые необходимо предпринять, чтобы помочь сокращенным работникам найти новую работу;
- политику объявления о сокращения и выплаты выходных пособий;
- программу консультирования с профсоюзами или ассоциациями работников.

Планирование высвобождения персонала позволяет избежать передачи на внешний рынок труда квалифицированных кадров и создание для этого персонала социальных трудностей.

Планирование работы с увольняющимися сотрудниками должно базироваться на классификации видов увольнений. Критерием классификации следует считать степень добровольности ухода работника из организации:

- по инициативе работника, то есть по собственному желанию,
- по инициативе работодателя или администрации,

- в связи с выходом на пенсию.

Результаты исследования показывают, что высвобождение работников только в том случае позволяет решить возникающие проблемы и дать ожидаемый эффект, если на предприятиях заранее планировали проведение этой работы и минимизацию возможных негативных последствий, связанных с высвобождением персонала.

Своевременные перемещения, переобучение, прекращение приема на работу в условиях ухода людей на пенсию и так далее должны являться средствами осуществления политики на внутрифирменном рынке труда в рамках планирования сокращения персонала.

Степень социальной напряженности при необходимости сокращения персонала должна быть значительно уменьшена за счет использования разнообразных альтернативных решений.

В качестве альтернативы сокращению штатов можно рассматривать сокращение рабочего времени (неполный рабочий день и т.д.), перевод на другую работу, стимулирование увольнения по собственному желанию.

Смягчить проблему сокращения штатов должно помочь стратегическое планирование штатов, то есть проведение соответствующей политики привлечения, подготовки, ротации квалифицированных кадров.

Увольнение из организации вследствие ухода на пенсию должно быть заранее спрогнозировано с достаточной точностью по времени. Отношение организации к пожилым сотрудникам должно являться мерилем уровня культуры управления и цивилизованности экономической системы.

3.2. Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

Существующая система оплаты и премирования не учитывает очень многих аспектов, связанных с результатами деятельности персонала.

Системы вознаграждения во многих организациях направлены на реализацию собственных целей, а из-за определенных сложностей разработки многоцелевой системы они очень часто имеют непредвиденные побочные последствия.

Как правило, вознаграждения реализуют основные функции, такие как: привлечение ценных сотрудников в организацию; стимулирование сотрудников к достижению поставленных целей; повышение коэффициента постоянства кадров.

Дополнительные цели могут включать в себя:

- поощрение сотрудников в зависимости от их вклада в деятельность организации;
- стимулирование развития навыков;
- создание у работников потребности в дальнейшем продвижении по службе.

Система вознаграждения должна вносить позитивный вклад в эффективную работу всей организации и не должна быть сама по себе причиной каких-либо проблем.

Таким образом, хорошая политика в области оплаты труда должна:

- обеспечивать сотрудников справедливым и удовлетворяющим их вознаграждением за вносимый ими вклад в виде затраченного времени, усилий, навыков;
- предоставлять отдельным менеджерам мощные средства вознаграждения и мотивации своих подчиненных;
- быть гибкой.

Она должна быть достигнута при разумных затратах со стороны организации, но вместе с тем все виды вознаграждений должны рассматриваться как очень важное вложение капитала в человеческие ресурсы.

К первому мероприятию, направленному на повышение эффективности использования персонала относится премирование персонала за эффективность работы.

Премии определяются в зависимости от выполнения показателей эффективности работы персонала.

Производительность труда в 2015 году составила 24,7 тыс. руб. на одного работника. Поэтому примем норматив выработки 1 работника в сумме 24,7 тыс. руб. в год – это план. При выполнении плана оказания услуг свыше норматива, установим дополнительные стимулирующие выплаты в определенных размерах.

В таблице 11 рассмотрим систему премирования персонала.

Таблица 11

Система премирования персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

№ п/п	Показатель	Размер премии
1	2	3
1	Превышение плана на 5%	1000
2	Превышение плана на 10%	2000
3	Превышение плана на 15%	3000
4	Превышение плана свыше 20%	4000

Данная система оплаты труда удобна тем, что позволяет стимулировать работников к более эффективному труду и повышает заинтересованность в общем росте эффективности деятельности предприятия.

Следующее рекомендуемое мероприятие, направленное на повышение эффективности работы персонала и его социальную мотивацию состоит в

внедрении программы «Лучший работник». Она предполагает ежемесячно выделять лучшего работника (работников), выполнившего план на 20% и выше.

В таблице 12 представим расходы на осуществление программы «Лучший работник» в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».

Таблица 12

Внедрение программы «Лучший работник» в ООО
«МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

Этап	Содержание	Материальные затраты
1	2	3
1	Организовать «Угол почетного работника» - на доске информации для сотрудников	1.Стоимость изготовления и установки стенда 1000 руб. 2.Стоимость печати фото 5 руб.*380 чел.= 3800 руб. Итого: 1900 руб.
2	Каждый месяц размещать фотографию лучшего сотрудника и список сотрудников, выполнивших план на 20% и выше	Не имеет материальных затрат
3	Итого затрат	2900 руб.

Материальные затраты на мероприятие составят 2900 рублей.

Социальным эффектом данного мероприятия будет:

- повышение удельного веса работников, выражающих удовлетворение осознанием полезности труда;
- повышение удельного веса работающих, выразивших удовлетворение системой вознаграждения;
- удельный вес работающих, выразивших удовлетворение условиями для самовыражения.

Сводный расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» представлен в таблице 13.

Сводный расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ»

№ п/п	Показатели	2015	Прогноз	Отклонение
1	Выручка, тыс. руб.	9400	11280	1880
2	Себестоимость продаж, тыс. руб.	8569	10283	1714
3	Валовая прибыль, тыс. руб.	831	997	166
4	Численность, чел.	380	380	0
4	Производительность труда, тыс.руб./чел.	24,7	29,7	5

Таким образом, при реализации предложенных мероприятий по совершенствованию мотивационного механизма управления персоналом в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» выручка увеличится на 1880 тыс. руб., валовая прибыль на 166 тыс. руб., а производительность труда на 5 тыс. руб./чел., что подтверждает целесообразность их внедрения.

Заключение

Содержание диссертационного исследования выражается в следующих трех логически взаимосвязанных группах теоретических, методических и практических проблем.

Первая группа проблем, связана с исследованием теоретико-организационных аспектов анализа трудовых ресурсов организации, в частности с раскрытием понятия трудовых ресурсов и их законодательного регулирования, представлением содержания и источников информации и методики анализа трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способна создавать материальные блага или выполнять услуги, то есть трудовые ресурсы, включающие в себя, с одной стороны, людей, занятых в экономике, а с другой, не занятых, однако способных трудиться.

Трудовые ресурсы играют ведущую роль среди всех ресурсов организации. В условиях рынка значение трудовых ресурсов значительно увеличивается.

Необходимость осуществления инвестиционной и инновационной деятельности, прогрессивности процессов производства, рост конкурентоспособности продукции повысили требования к персоналу, его способностям к креативности, творческого подхода к работе, уровню профессионализма. Это способствовало к большому изменению в механизме управления кадрами в организации.

Трудовые ресурсы, являющиеся элементом производства существенно отличаются от иных производственных факторов.

Персонал характеризуется всем личным составом работающих по найму, на постоянной или временной основе, квалифицированных и

неквалифицированных работников, закрепленных за разными участками деятельности.

В процессе исследования выявлено, что главным законодательным документом, имеющим в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция РФ.

В соответствии с Конституцией РФ, каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Также основным из законодательных документов, регулирующих трудовые отношения является Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ)

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;

- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ.

В диссертации выявлено, что трудовое законодательство обладает большой дифференцированностью в подходе к правовому регулированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства, а также в отношении отдельных регионов, некоторых категорий работников.

Трудовое законодательство, устанавливая ряд обязательств работодателя по оплате труда, определяет только нижнюю, предельную границу нормы (либо отсылает к иным нормативным актам, устанавливающим такую границу).

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 анализа дается оценка достигнутого уровня эффективности использования трудовых ресурсов, определяется масштаб влияния технико-экономических факторов на произошедшие изменения этого уровня и выявляются внутрипроизводственные резервы повышения 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 экономического анализа трудовых ресурсов, которая состоит в том, чтобы разработать рекомендации по

совершенствованию управления эффективностью использования трудовых ресурсов, а так же повысить обоснованность планов по труду.

Таким образом, анализ трудовых ресурсов играет огромную роль в анализе производственно-хозяйственной деятельности предприятия. А результаты производственно-хозяйственной деятельности, в свою очередь, определяются степенью использования трудовых ресурсов

На результат анализа эффективности использования трудовых ресурсов оказывают большое значение достоверность исходной информации, ее полнота и качество.

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;
- материалы заводской печати.

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

Статистическая и оперативная отчетность применяются для:

3. анализа использования календарного фонда времени, данных об отработанных человеко-часах;

4. выявления причин потерь рабочего времени, простоев, причин приема и выбытия рабочей силы, сведений о распределении сдельщиков и повременщиков 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.

В исследовании установлено, что оценка персонала обычно начинается с исследования обеспеченности компании трудовыми ресурсами, укомплектованности штата работников и эффективности использования рабочего времени. Необходимо отметить, что результаты анализа во многом зависят от сопоставимости исходных данных.

Существует значительное количество методик анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами. В диссертации представлены основные из них.

Анализ трудовых ресурсов имеет важное значение в организации. С повышением производительности труда определяются объективные предпосылки для роста уровня его оплаты. В этом случае средства на оплату труда необходимо использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таких условиях формируется возможность для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет огромное значение. В процессе его осуществления необходимо реализовывать систематический контроль за рациональным использованием фонда заработной платы, определять возможность экономии средств посредством роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Эффективность использования персонала предприятия во многом определяется полнотой использования фонда рабочего времени. Анализ использования фонда рабочего времени осуществляется по каждой категории работников, по производственному подразделению и в целом по организации.

После исследования экстенсивности использования трудовых ресурсов необходимо провести анализ интенсивности труда.

С целью анализа уровня интенсивности использования кадров используют систему обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

Таким образом, видно, что анализ трудовых ресурсов предусматривает комплекс мероприятий и расчет множества важных показателей.

Вторая группа проблем, рассмотренных в диссертационной работе, связана с исследованием методического обеспечения анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».

Общество с ограниченной ответственностью ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» 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». Основным видом деятельности (по кодам ОКВЭД) является производство металлоконструкций.

По результатам анализа основных технико-экономических показателей видно, что выручка в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась на 2517 тыс. руб. или 36,57%. Себестоимость продаж также выросла за рассматриваемый период на 2156 тыс. руб. или 33,62%. В рассматриваемые периоды валовая прибыль имеет тенденцию к росту. Данный показатель в 2014 г. составлял 470 тыс. руб., а в 2015 г. – 831 тыс. руб. Коммерческие расходы в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросли на 69 тыс. руб., что является негативной динамикой. Прибыль от продаж в 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась на 292 тыс. руб. Прибыль до налогообложения в 2015 г. увеличилась по сравнению с 2014 г. на 105 тыс. руб. Чистая прибыль в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла на 84 тыс. руб., что является положительной динамикой. Рентабельность продаж увеличилась на 2,55% и в 2015 г. составила 4,63%.

Основным направлением при анализе обеспеченности организации трудовыми ресурсами является оценка состава кадров. Обеспеченность

трудовыми ресурсами существенно влияет на результаты деятельности предприятия, на качество произведенной продукции.

В результате проведенного анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами выявлено, что среднесписочная численность в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилась на 90 чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла на 80 чел. Следует заметить, что количество руководящего состава, служащих и рабочих в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилось на 10 чел., 20 чел. и 60 чел. соответственно. В 2015 г. по сравнению с 2014 г. руководителей уменьшилось на 20 чел, а служащих и рабочих увеличилось на 30 чел. и 70 чел. соответственно.

В анализе обеспеченности организации трудовыми ресурсами важным является исследование состава работников по уровню образования и стажу работы.

Уровень образования в организации является нестабильным. Так, работники с высшим образованием в 2015 г. по сравнению с 2013 г. значительно уменьшились, а со средним специальным наоборот увеличились.

Одним из основных показателей профессионализма персонала организации является показатель стажа работы.

Из проведенного анализа видно, что в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» в 2015 г. преобладает персонал со стажем работы 0-1 год.

Анализ структуры персонала в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» показал, что в 2015 г. по сравнению с 2013 г. значительно сократились в структуре руководители, однако служащие и рабочие, наоборот, в структуре увеличились.

В диссертации выявлено, что количество мужчин в штате в 2013 г. составляло 240 чел., а женщин 150 чел. В 2014 г. мужчин в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» работало 190 чел., а женщин 110 чел., что значительно ниже, чем в 2013 г. В 2015 г. был дополнительный прием на работу персонала и мужчин стало работать 200 чел, а женщин 180 чел.

Анализ движения кадров показал, что в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» оборот по приему в 2014 г. по сравнению с 2013 г. ниже на 0,11, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выше на 0,22. Коэффициент оборота по выбытию и коэффициент текучести кадров составляют по 0,28 в 2013 г., 0,40 в 2014 г. и 0,11 в 2015 г. Коэффициент постоянства в 2014 г. по сравнению с 2013 г. ниже на 0,12, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выше на 0,29.

Таким образом, в 2015 г. в организации снижается коэффициент текучести и растет коэффициент постоянства, что характеризуется как положительная тенденция.

Одним из основных показателей эффективности использования труда является производительность труда.

Для производственных предприятий уровень производительности труда может быть выражен показателем произведенной продукции на одного работающего.

Интенсификация труда характеризует количество труда, затраченного в единицу времени, квалификацию работника, прогрессивность техники и технологии.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним работником.

В ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» среднегодовая производительность труда в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилась на 2,2 тыс. руб./чел., а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросла на 1,8 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 0,01 тыс. руб./чел.

Среднечасовая производительность труда в 2013 г. и 2015 г. оставалась неизменной и составляла 0,013 тыс. руб./чел., а в 2014 г. составляла 0,011 тыс. руб./чел.

Таким образом, наблюдается незначительная положительная динамика производительности труда в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» за 2013-2015 гг.

Мотивация персонала предусматривает формирование благоприятных условий труда, способствующих полной отдаче работников, а также повышение заинтересованности в работе. Особое значение при этом имеют поощрения работников за их предложения, разработки, идеи, возможность карьерного роста персонала. Все вышеперечисленное может способствовать улучшению финансовых результатов деятельности предприятия.

Главной формой вознаграждения работника за труд в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» является заработная плата.

Из проведенных расчетов в исследовании видно, что всего ФЗП в 2015 г. вырос по сравнению с 2014 г. на 1060 тыс. руб. или 25%. Если рассматривать ФЗП в разрезе категорий персонала, то в рассматриваемый период происходит его увеличение для рабочих и служащих на 1090 тыс. руб. или 50% и 320 тыс. руб. или 80% соответственно. ФЗП руководителей в 2015 г. снизился на 350 тыс. руб. или 20%. В целом средняя заработная плата имеет тенденцию к снижению на 0,235 тыс.руб. или 2%, что является негативным фактором для мотивации работников.

Третья группа проблем, исследованных в диссертационной работе, связана с совершенствованием методического обеспечения анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ».

Одним из условий успешного и эффективного использования персонала является рациональное комплектование штата предприятия. Такое тонкое дело, как подбор и расстановка кадров требуют умения своевременно рассмотреть в человеке те способности, которые необходимы для той или иной должности. С этой функцией вполне способны справиться работники кадровых служб при условии четкого разграничения их компетенции, если отделы кадров будут укомплектованы специалистами соответствующей квалификации.

Мотивация как метод повышения эффективности работы персонала существует практически на каждом предприятии. Однако с его помощью не многим фирмам удается добиться желаемых целей:

- повысить производительность труда, заинтересовать в результатах деятельности компании рядовых сотрудников,
- сократить текучесть кадров,
- повысить коэффициент постоянства.

Практика показывает, что зачастую причина подобных неудач состоит в том, что мотивационный механизм не учитывает специфики отдельного предприятия и интересов работников. В основу его разработки заложена задача максимально повысить результаты с наименьшими затратами.

В диссертации разработаны основные этапы совершенствования методического обеспечения анализа трудовых ресурсов в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ». Для этого при его формировании необходимо последовательное выполнение следующих этапов:

8. анализ состава и структуры персонала;
9. оценка движения персонала за ряд периодов;
10. выявление факторов, влияющих на текучесть кадров;
11. анализ производительности труда;
12. определение размера постоянной части заработной платы и премий;
13. определение ключевых показателей эффективности работы каждой категории персонала для расчета премиальной части заработной платы;
14. разработка механизмов социального стимулирования сотрудников.

К числу основных проблем планирования потребности в персонале в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» можно отнести:

- отсутствие единой информационной базы планирования и прогнозирования управления персоналом;

- отсутствие средне- и долгосрочного планирования персонала. Основное внимание отдел кадров уделяет лишь краткосрочному планированию;
- отсутствие планирования сокращения или высвобождения персонала. Эти процессы носят скорее стихийный, чем закономерный характер;

При кадровом планировании обязательно необходимо сделать прогноз численности и квалификации персонала.

В диссертации разработаны мероприятия, направленные на повышение эффективности использования персонала.

К первому мероприятию, направленному на повышение эффективности использования персонала относится премирование персонала за эффективность работы. Премии определяются в зависимости от выполнения показателей эффективности работы персонала.

Данная система оплаты труда удобна тем, что позволяет стимулировать работников к более эффективному труду и повышает заинтересованность в общем росте эффективности деятельности предприятия.

Следующее рекомендуемое мероприятие, направленное на повышение эффективности работы персонала и его социальную мотивацию состоит в внедрении программы «Лучший работник». Она предполагает ежемесячно выделять лучшего работника (работников), выполнившего план на 20% и выше. Материальные затраты на мероприятие составят 2900 рублей.

Социальным эффектом данного мероприятия будет:

- повышение удельного веса работников, выражающих удовлетворение осознанием полезности труда;
- повышение удельного веса работающих, выразивших удовлетворение системой вознаграждения;
- удельный вес работающих, выразивших удовлетворение условиями для самовыражения.

Таким образом, при реализации предложенных мероприятий по совершенствованию мотивационного механизма управления персоналом в ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» выручка увеличится на 1880 тыс. руб., валовая прибыль на 166 тыс. руб., а производительность труда на 5 тыс. руб./чел., что подтверждает целесообразность их внедрения.

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. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 6.12.2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014 г.)
6. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.02 № 127-ФЗ.
7. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по ведению бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации» от 29.07.1998 г. №34н (в ред. от 24.12.10 г.);
8. Приказ Министерства Финансов РФ «О формах бухгалтерской отчетности организации» от 02.07.2010 г. №66н (в ред. от 4.12.2012 г. №154н);
9. Приказ Министерства Финансов РФ от 06.10.2008 г. № 106н об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008 (в ред. от 18.12.2012 № 164н);
10. Приказ Министерства Финансов РФ от 06.07.1999 г. №43н об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации», ПБУ 4/99 (в ред. от 8.11.10 г.);
11. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99)» от 06.05.1999 г. № 32н (в ред. от 27.04.2012 г. №55н с годовой бухгалтерской отчетности за 2012 г.);

12. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99)» от 06.05.1999 г. № 33н (в ред. от 27.04.2012 г. №55н с годовой бухгалтерской отчетности за 2012 г.).
13. Приказ Министерства Финансов РФ от 31.10.2000 г. №94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» (в ред. от 8.11.10 г.).
14. Акулич В.В. Аудит персонала организации / В.В. Акулич // Планово-экономический отдел. - 2007. - N 6. - С. 65 – 71.
15. 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. : обл.
16. Банк В. Р. Финансовый анализ : учеб. пособие / В. Р. Банк, С. В. Банк, А. В. Тараскина. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 344 с.
17. Бердникова Т. Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Экономика, 2011. – 224 с.
18. Валаева Т.Ф. Экономика, организация и планирование производства: учебник для вузов. - М.: Инфра–М, 2012. – 264 с.
19. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет : учебное пособие. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 2011. - 541с.
20. Вахрушина М.А. Управленческий анализ: выбор оптимального решения. - М.: Омега-Л, 2011. – 340 с.;
21. Герчиков Д.В. Миссия организации и особенности политики управления персоналом // Управление персоналом. – 2007. – № 12. – С. 6-8.
22. Горелик О.М., Парамонова Л.А, Низамова Э.Ш. Управленческий учет и анализ. / Учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2012. -256 с.
23. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 663 с.

24. Гриценко О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий // Экономика. Финансы. Управление, 2011. - №1 – С. 93-96.
25. Грузинов В.Б. Экономика предприятия: учебное пособие. / ред.В.Б Грузинов; сост. В.Д Грибов. - М., Финансы и статистика, 2011.- 208 с.
26. Губин В.Е. Анализ финансово- хозяйственной деятельности. – Практикум: Гриф МО РФ Форум Профессиональное образование, 2010. – 192с.
27. Губина О.В., Губин В.Е. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: Практикум: Учебное пособие: М.:Инфра – М, 2010. – 192 с.
28. Гущина Н. Человек для рабочего места // Служба кадров и персонал. - 2012. - № 2. – С. 39-43.
29. Долинина Т.Н. Обеспеченность предприятия кадрами и эффективность их использования / Т.Н. Долинина // Экономика. Финансы. Управление. - 2008. - N 7. - с. 40 – 44.
30. Дырин С.П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия. - СПб.: Питер, 2011. -224 с.
31. Дятлов В. А. Управление персоналом / Одегов Ю. Г., Пихало В. Т./ Управление персоналом в организации — М.: Изгаат. центр «Академия», 2006. – 426с.
32. Егоров В.Д. Трудовой потенциал населения: формирование и использование в условиях реформирования экономики. - Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2013. - 196с.
33. Егоршин А.П. Управление персоналом – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2006. – 720с.
34. Ермолович Л.Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие / Издание 3-е, дополненное и перераб. Ермолович Л.Л., Головач О.В., Сивчик Л.Г., Щитникова И.В. Под общ. ред. Л.Л.Ермолович. - Мн.: Современная школа, 2009. - 915с.

35. Ерохина Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. - М.: МИК, 2010. - 160с.
36. Ефимова О.В. Финансовый анализ : учебное пособие. - М., 2012.- 356 с.
37. Жернакова М.Б. Справочное пособие для специалистов кадровых служб. - М: Финансы и статистика, 2010. - 377с.
38. Зайцев Г.Г. Управление персоналом. - СПб.: Северо-Запад, 2012. – 358с.
39. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия: Учебник. - 6 - е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА - М, 2008. - 414 с.
40. Кардашов В.М. Мотивация персонала: теория и практика./ Кардашов В.М. Человек и труд.- 2010.- № 10. - 80-83 с.
41. Кафидов В.В. Управление персоналом. М.Академический Проект. – 2005. – 144с.
42. Козлов А.В. Стратегическое управление промышленными предприятиями. - СПб.: СПбГТУ, 2011. – 312с.
43. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом./Комаров Е.И.// Управление персоналом.- 2010.- № 1. - 38-41 с.
44. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Ю.Г. Чернышёва, А.Л. Кочергин. – Ростов н/Д. Феникс, 2007. – 443 [1] с.
45. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебник / Л. Т. Гиляровская [и др.]. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 360 с.
46. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / А.И.Алексеева, Ю.В.Васильев, А.В., Малеева, Л.И.Ушвицкий. - М.: Финансы и статистика, 2006. - 672с.
47. Кондраков Н.П., Бухгалтерский учет: Учебное пособие для вузов, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2011. - 592 с.

48. Кравченко Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле. - Мн.: Новое знание, 2011. – 504 с.
49. Крамац И.С. Управление персоналом. – Самара: МИР, 2013. - 41с.
50. Лагина Е.Р. Организация работы с кадрами и её совершенствовании: учебное пособие / Е.Р. Лагина. – М.: ВНИИЭгазпром, 2012. – 374 с.
51. Левицких О.О. Анализ и планирование финансовых результатов в системе управления эффективностью деятельности промышленного предприятия // Фундаментальные исследования. – 2011. – № 12–3. – С. 634-639.
52. Любушин Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия : учебное пособие. / ред. Н.П. Любушин; сост. В.Б.Лещева, В.Г.Дьякова - М.: Юнати-Дана, 2011. - 471 с.
53. Мельник М. В., Герасимова Е. Б. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие. – М. : ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007. – 192 с.
54. Московская А. Кадровые стратегии промышленных предприятий. (По результатам выборочных исследований. // Проблемы теории и практики управления. – 2011. - №3. - С. 111- 117.
55. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. - М.: Альфа-пресс, 2006. - 553 с.
56. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т.1. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 760 с.
57. Одегов, Ю.Г. Механизм мотивации, или как воздействовать на результативность труда? / Ю.Г. Одегов // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2009. – № 1. – С. 39.
58. Остапенко. Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах / Ю.М. Остапенко. – М.:ИНФРА-М, - 2001. – 89с.
59. Панков В.В. Экономический анализ / В.В. Панкова. – М.: Магистр, 2012. – 624 с.

60. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева// "Аудитор", 2012, №8-9.
61. Пелих А.С. Экономика предприятия (фирмы): учебное пособие.- М.: - Ростов н/Д: МарТ, 2008 – 506 с.
62. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление: Учебн.- М.: Дрофа, 2008. - 275с.
63. Питерс Т. В поисках эффективного управления: учебное пособие / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М.: Прогресс, 2010. – 529 с.
64. Пласкова Н.С. Экономический анализ: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2009. – 704 с. – (Высшее экономическое образование)
65. Прыкин Б.В. Экономический анализ предприятия. -М.: ЮНИТИ, 2012. – 360 с.
66. Пугачев В.П. Планирование персонала: Теоретические и методологические основы. // Вестник Московского университета. Социология и политология. - 2009. - апр. - июнь (№2). - С. 154-175.
67. Пястолов С.М. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие для вузов.– М.: Мастерство, 2008. – 242 с.
68. Пятов М.Л. Анализ финансовой отчетности / М.Л. Пятлов. – М.: Бухгалтерский учет, 2011. - 352 с.
69. Райзберг, Б. А., Лозовский, Л. Ш., Стародубцева, Е. Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с.
70. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. -5-е изд. – М. ИНФРА-М, 2013. – 345 с.
71. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 536 с.
72. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономика предприятия: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2011. – 456 с.

73. Саруханов Э.Р., Управление занятостью населения / Саруханов Э.Р. – Изд-во С-Петербург, - 1999. – 132с.
74. Скамай Л. Г. Экономический анализ деятельности предприятия : учебник / Л. Г. Скамай, М. И. Трубочкина. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 296 с. – (Высшее образование).
75. Соболев М.В., Рожкова Т.М. Как разработать систему материального стимулирования к труду // Финансовый директор, № 4, 2011г. С. 18-19.
76. Соколов Г. К. Технология и организация строительства : учебник для сред. проф. образования. – 3-е изд., испр. – М. : Академия, 2006. – 528 с, с. 18.
77. Соломатин А.Н., Харитонов Е.В. Экономика, анализ и планирование на предприятии торговли. – СПб.: Питер, 2010. – 560 с.
78. Сосненко Л. С. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Л. С. Сосненко. – М.: КноРус, 2012. – 252 с.
79. Сотникова С.И. Управление карьерой: учебник / С.И. Сотникова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 198 с.
80. Сурков С. А. Социально-психологические модели при анализе трудовой мотивации / С.А. Сурков // Вопросы экономики. – 2010. – №8. – С. 31-32.
81. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор // Контроллинг. - 2011.- С.28- 37.
82. Толпегина Н. А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. Учебник для бакалавров Гриф МО / Н. А. Толпегинной. – М.: Юрайт, 2013 – 672 с.
83. Управление затратами на предприятии: Учеб. пособие / В.Г. Лебедев, Т.Г. Дроздова, В.П. Кустарев и др.; Под общ. ред. Г.А. Краюхина. – СПб.: Питер, 2012. – 592 с.
84. Управление персоналом /Под ред. В.А.Станкина Н.И. М.: ЮНИТИ, 2010. – 396с.

85. Управленческий анализ в отраслях : учебное пособие / Э.А. Маркарьян, С.Э. Маркарьян, Г.П. Герасименко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2009. – 304 с.
86. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. - М.: ЭКМОС, 2009. С. 41.
87. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / Под общ. ред. А.Г. Грязновой.-М., 2002г.
88. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: учебник / Х. Хекхаузен. – М.: Инфра-М., 2010. – 225 с.
89. Холодов П.П. Управление текущими затратами организации / П.П. Холодов, Г. И. Зяблицкая // Молодой ученый. – 2012. – №11. – С. 220-223.
90. Хорнгрен Ч.Т., Фостер Дж. Бухгалтерский учет: управленческий аспект. - М.: Финансы и статистика, 2011. – 416 с.
91. Чалдаева Л.А. Экономика предприятия: учебник для вузов.- Москва, Юрайт,2011. – 348 с.
92. Череданова Л.Н. Основы экономики и предпринимательства: учебник. 10-е изд., перераб. и доп./Л.Н.Череданова – М.: Academia, 2012. – 224 с.
93. Чернов В. А. Экономический анализ. Торговля, общественное питание, туристический бизнес / В. А. Чернов. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 640 с.
94. Чернышева Ю.Г. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Ю.Г. Чернышева, А.Л.Кочергин. - Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 443 с.
95. Чечевицына Л. Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : учеб. пособие для вузов / Л. Н. Чечевицына, И. Н. Чуев. – Изд. 4-е, доп. и перераб. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 382 с.

96. Чечевицына Л.Н. Экономика фирмы : учеб. пособие для студентов вузов / Л.Н. Чечевицына, И.Н. Чуев. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 382,[1] с.
97. Шеремет А. Д. Теория экономического анализа: Учебник / А. Д. Шеремета. – М.: Инфра-М, 2011. – 367.
98. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализа. – М.: Инфра-М, 2009. – 176с.
99. Щербаков В.А., Щербакова Н.А. Организация и планирование бизнеса. – М.: Омега Л, 2011. – 320 с.
100. Экономика организаций: учебное пособие / Под ред. И.В. Пичужина.- М.:Юрайт-Издат, 2011. – 389 с.



Бухгалтерский баланс

на 31 декабря 2015 г.

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

Организация ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» по ОКПО

Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН

Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД

Организационно-правовая форма/форма собственности _____

Общество с ограниченной ответственностью _____ по ОКОПФ/ОКФС

Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) _____ по ОКЕИ

Местонахождение (адрес) _____

Коды		
0710001		
31	12	2015
65	16	
384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	31	На 31 декабря	На 31 декабря
			На <u>31 декабря</u> 20 <u>15</u> г.	20 <u>14</u> г.	20 <u>13</u> г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Основные средства	1150	617	560	651
	Итого по разделу I	1100	617	560	651
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	5480	2601	3731
	Дебиторская задолженность	1230	2987	2263	1981
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240			95
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	629	1050	140
	Итого по разделу II	1200	9096	5914	5947
	БАЛАНС	1600	9713	6474	6598
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	1465	1209	1037
	Итого по разделу III	1300	1475	1219	1047
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	3825	3048	3096
	Кредиторская задолженность	1520	4413	2207	2455
	Итого по разделу V	1500	8238	5255	5551
	БАЛАНС	1700	9713	6474	6598

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____
(подпись) (расшифровка подписи)

“ _____ ” _____ 2015 г.

Отчет о финансовых результатах

за 31 декабря 2015 г.

Дата (число, месяц, год) _____

Форма по ОКУД _____

Организация _____ ООО «МЕХПОЛИМЕРСТРОЙ» _____ по ОКПО _____

Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____

Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД _____

Организационно-правовая форма/форма собственности _____

Общество с ограниченной ответственностью _____ по ОКОПФ/ОКФС _____

Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ _____

Коды		
0710002		
31	12	2015
65	16	
384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За <u>31 декабря</u> 20 <u>15</u> г.	За <u>31 декабря</u> 20 <u>14</u> г.
	Выручка	2110	9400	6883
	Себестоимость продаж	2120	(8569)	(6413)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	831	470
	Коммерческие расходы	2210	(396)	(327)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	435	143
	Проценты к уплате	2330	(132)	(33)
	Прочие доходы	2340	780	635
	Прочие расходы	2350	(763)	(530)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	320	215
	Текущий налог на прибыль	2410	(64)	(43)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	256	172
	СПРАВОЧНО			
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	2500	256	172

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

“ _____ ” _____ 2015 г.

Магистерская 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)