

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

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Повышение эффективности труда персонала посредством оптимизации
программы его развития

Обучающийся

В.Д. Моргачев

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент Л.Л. Кифа

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил Моргачев Владислав Дмитриевич.

Тема работы: Повышение эффективности труда персонала организации.

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Л.Л. Кифа.

Цель исследования – проведение исследования в части обобщения теоретических позиций по вопросу эффективности труда персонала, показателей, позволяющих провести ее оценку с последующим применением методических подходов к объекту исследования.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе является ООО «ПНП-Сервис».

Предмет исследования – современные подходы к оценке эффективности труда персонала организации.

Для обоснования методологических подходов по теме исследования использовались разнообразные методы, в частности, аналитический, сравнительный, графический и др.

Краткие выводы по работе – обобщены теоретические и практические основы эффективности труда персонала организации.

Практическая значимость обуславливается применением полученных результатов в части повышения эффективности труда персонала в ООО «ПНП-Сервис».

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 33 источников и 2 приложений. Общий объем работы, без приложений, 65 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 19, рисунков – 25.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы эффективности труда персонала организации.....	7
1.1 Эффективность труда персонала организации: понятие, сущность.....	7
1.2 Методические подходы к оценке эффективности труда персонала организации	16
2 Анализ эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис».....	23
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «ПНП-Сервис»	23
2.2 Оценка эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис».....	31
3 Мероприятия по повышению эффективности труда персонала ООО «ПНП- Сервис».....	46
3.1 Разработка мероприятий по повышению эффективности труда персонала в ООО «ПНП-Сервис».....	46
3.2 Расчет эффективности рекомендованных мероприятий.....	52
Заключение	59
Список используемой литературы и используемых источников.....	62
Приложение А Бухгалтерская отчетность.....	66
Приложение Б Факторный анализ выработки	70

Введение

Труд является одним из основных факторов производства независимо от экономической формации, определяя не только в результаты деятельности экономического субъекта организации, но и в целом всей экономической системы. Именно с помощью трудовой активности персонала организации не только создаются товары и услуги, которые необходимы для удовлетворения разноплановых потребностей, но его эффективность напрямую влияет на объемы производства и экономический рост.

«Сегодня мир вокруг нас становится качественно другим. Организациям приходится изменяться, формировать готовность адекватного реагирования на вызовы, наращивать скорость внутриорганизационных изменений для обеспечения нормального функционирования. Требования к сотрудникам меняются, карьерные треки модернизируются. Важным становится умение сотрудника легко осваивать новые, незнакомые задачи, эффективно действуя в рамках усложняющихся систем управления» [15, с. 1011]. Поэтому от уровня образования и привлечения квалифицированного персонала в производственный процесс организации определяется успешность реализации трудовых задач, а также эффективность развития бизнеса.

«Проблема повышения эффективности использования труда персонала актуальна для любой организации. Так как поиск механизмов мотивации и стимулирования работников к эффективному труду, а также развитие у работников профессиональных компетенций и профессионализма, способствующих росту их производительности важны как основа роста организации и успеха в конкурентной борьбе» [10, с. 37].

Целью бакалаврской работы является проведение исследования в части обобщения теоретических позиций по вопросу эффективности труда персонала, показателей, позволяющих провести ее оценку с последующим применением методических подходов к объекту исследования.

Достижение цели определяется последовательным решением задач:

- обобщить теоретические позиции по вопросу эффективности труда персонала, показателей, позволяющих провести ее оценку;
- провести оценку эффективности труда персонала в ООО «ПНП-Сервис»;
- обосновать мероприятия по повышению эффективности труда персонала в ООО «ПНП-Сервис».

Объектом исследования в бакалаврской работе является ООО «ПНП-Сервис».

Предмет исследования – современные подходы к оценке эффективности труда персонала организации.

Теоретической базой исследования являются научные исследования авторов производственного менеджмента и управления персоналом, научные статьи и публикации, в том числе Алиева И.М., Горелова Н.А., Дирша Е.В. Ильиной Л.О., Кифа Л.Л., Манаева В.В. и др.

Информационной составляющей бакалаврской работы являются нормативные документы, учебные пособия, научные статьи и публикации по теме исследования, бухгалтерская отчетность ООО «ПНП-Сервис».

Для обоснования методологических подходов по теме исследования использовались разнообразные методы, в частности, аналитический, сравнительный, графический и др.

Практическая значимость обуславливается применением полученных результатов в части повышения эффективности труда персонала в ООО «ПНП-Сервис».

Бакалаврская работа представлена введением, тремя разделами, заключением, списком использованных источников и приложением.

Введение раскрывает проблематику и актуальность освещения вопроса эффективности труда персонала организации, в связи с чем формулируется цели и задачи исследования, а также объект и предмет исследования, практическая значимость.

Содержание первого раздела раскрывает сущность категории труда для

определения степени важности данного ресурса в деятельности организации. Отводится существенное место анализу понятийного аппарата эффективности труда персонала организации, факторам ее определяющим. Рассматривается алгоритм проведения в логической последовательности оценки эффективности труда персонала отдельной организации.

Содержание второго раздела содержит расчет и анализ показателей эффективности труда персонала относительно объекта исследования – «ПНП-Сервис» на основе методического инструментария, представленного в первом разделе.

Содержание третьего раздела включает мероприятия, реализация которых позволяет повысить эффективность труда персонала ООО «ПНП-Сервис» на основе выявленных резервов по результатам проведенного анализа во втором разделе, проводится оценка их эффективности.

Заключение резюмирует результаты проведенного исследования.

1 Теоретические основы эффективности труда персонала организации

1.1 Эффективность труда персонала организации: понятие, сущность

Труд является одной из сложных категорий, рассмотрению которой уделяется внимание в различных сферах исследования на протяжении нескольких столетий. Трактовки понятия труда можно встретить в философии, социологии, гносеологии, экономике и других науках. Однако до сих пор не сформировалось единого подхода к пониманию данной категории даже с экономической точки зрения. Все толкования условно предполагают рассмотрение труда как экономической категории с четырех позиций (рисунок 1) [31, с. 16]:

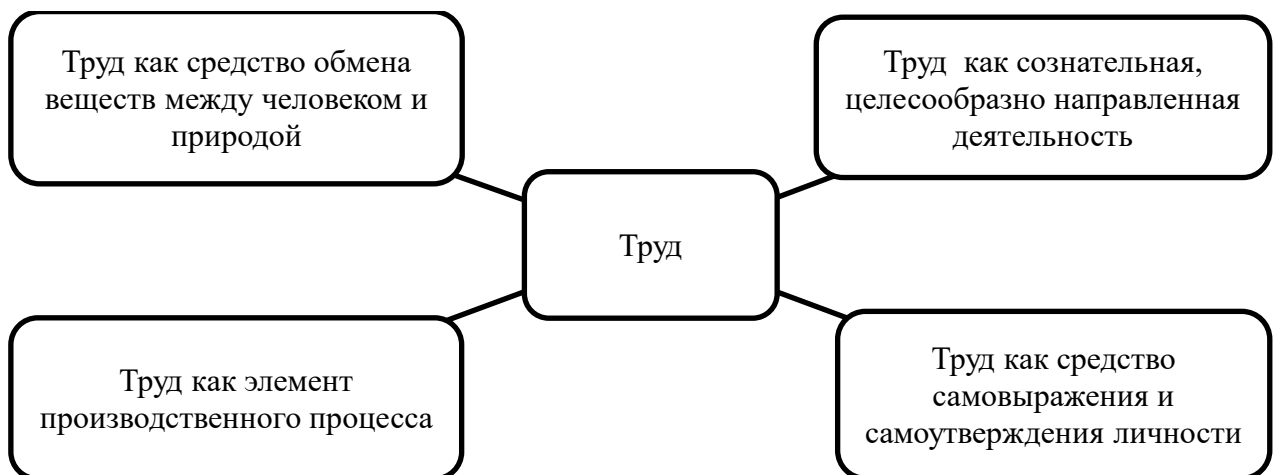


Рисунок 1 – Современное толкование труда как экономической категории

«Труд – средство обмена веществ между человеком и природой составляет необходимое условие человеческой жизни, является формой жизнедеятельности как человека, так и общества в целом, необходимым

условием социального быта и развития всех сторон общественной жизни» [19, с. 4].

«Труд – сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов производства, вещей, оказания услуг, переработки, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей» [17, с. 5].

«Труд – средство самовыражения и самоутверждения личности, реализации и опыта, знаний, умений, интеллектуального и творческого потенциала, нравственного достоинства» [12, с. 261].

«Труд – целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей отдельного человека, предприятий, людей или общества в целом» [2].

В экономическом словаре терминов представляются дополнительные характеристики данной категории, где указывается, что «труд – это осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, людей, требующая приложения усилий, осуществления работы; один из четырех основных факторов производства» [33, с.410].

Обобщив представленные формулировки, возможно, определить труд как экономическую категорию, которая выступает одним из значимых факторов производства, представляет собой осознанную и энергозатратную деятельность людей, которая направлена на организацию производства материальных благ с целью удовлетворения потребностей.

Итак, труд относится к одному из ключевых элементов производственного процесса, наряду с землей, капиталом и предпринимательством. Он представляет собой совокупность физической и умственной деятельности людей, которая направлена на преобразование ресурсов в готовую продукцию. Экономическая сущность труда проявляется в создании добавленной стоимости, обеспечении производства товаров и услуг, его влиянии на производительность и формирование доходов.

Труд как экономическая категория базируется на следующих принципах (рисунок 2) [32, с. 17]:

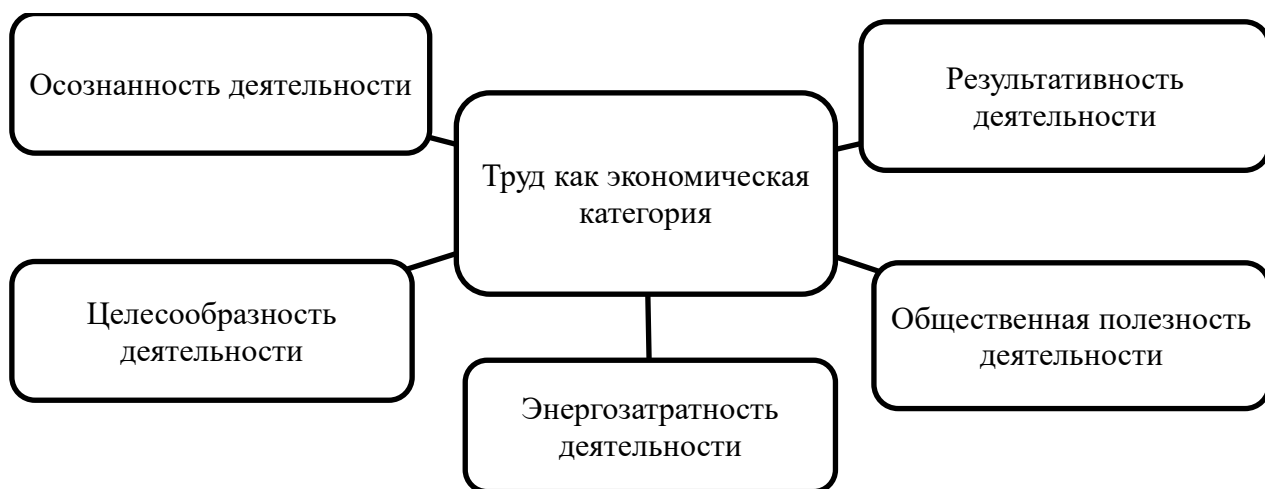


Рисунок 2 – Принципы формирования труда как экономической категории

- осознанности деятельности. Данный принцип основывается на понимании и осведомлённости о результативности и возможных рисках на работе, готовность следовать введенным правилам и процедурам;
- целесообразности деятельности. Данный принцип позволяет оценить эффективность и результативность выполнения обязанностей, построить алгоритм достижения поставленных целей, определить удельный вес собственного вклада в достижение общих целей организации;
- результативность действий. Это мера эффективности выполнения поставленных перед работником задач, которая оценивается путем сопоставления достигнутых результатов и поставленных целей, с четко определенными критериями, к которым мог бы стремиться работник;
- общественная полезность. Данный принцип заключается в создании благ, необходимых для удовлетворения потребностей. Труд способствует раскрытию способностей человека и прогрессу всего общества;

– энергозатратность. Это объем энергии, который человек затрачивает в процессе трудовой деятельности. Данный показатель определяется интенсивностью и характером выполненных работ, а также индивидуальными особенностями организма работника.

Труд персонала организации включает в себя все виды деятельности, которые выполняют сотрудники в рамках их должностных обязанностей. Поэтому для понимания эффективности его использования в производственном процессе организации следует рассмотреть классификационные признаки относительно труда персонала организации (рисунок 3) [5, с. 45].

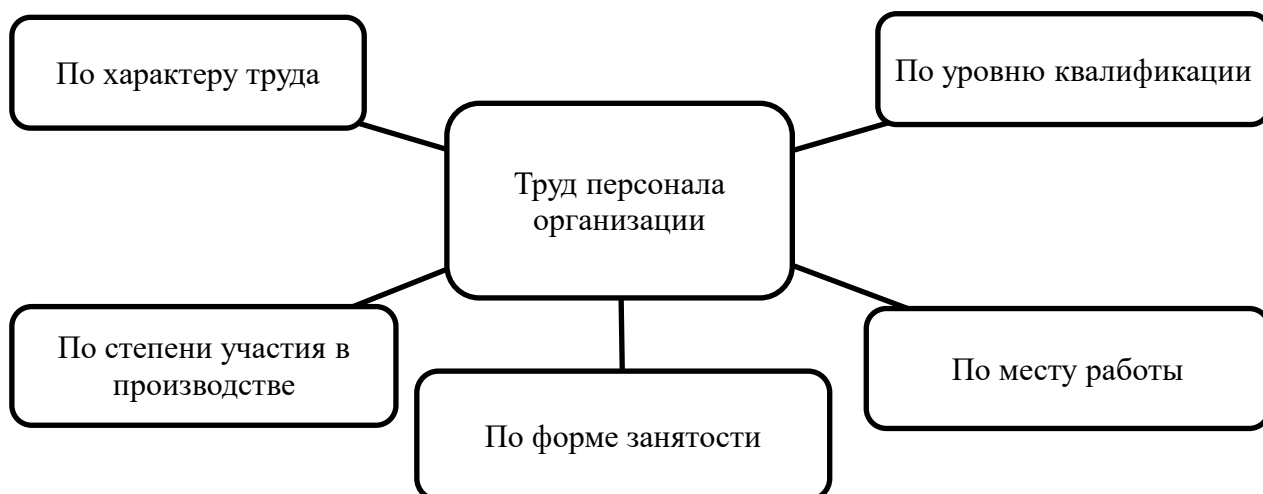


Рисунок 3 – Классификационные признаки труда персонала организации

В производственном процессе организации используется разноплановый труд, который сопряжен с затратами физического и интеллектуального труда. «Физический труд характеризуется непосредственным взаимодействием человека со средствами труда, прямой включенностью его в технологический процесс, исполнительскими функциями в трудовом процессе. Активное использование цифровых технологий в производственные процессы обусловили тенденцию к

увеличению доли преимущественно умственного труда. Умственный труд включает информационные, логические, обобщающие и творческие элементы, характеризуется отсутствием прямого взаимодействия работника со средствами производства и обеспечивает потребности производства в знании, организации и управлении» [26, с. 16].

Труд персонала в зависимости от степени участия в производственном процессе делится на труд занятых и труд незанятых в производстве. Занятыми являются работники, непосредственно связанные с производством работ, направленных на создание продукта или услуг. К этой категории относятся рабочие основных и вспомогательных производств.

Вторая группа представлена управленческим персоналом. Это, прежде всего, руководители, специалисты и служащие.

Относительно уровня квалификации труд персонала организации позволяет выделить высококвалифицированных и низкоквалифицированных работников.

Использование высококвалифицированного труда определяется требованиями к глубоким знаниям, умениям и навыкам, которые формируются посредством длительного обучения и практической деятельности. Применение данного вида труда направлено на выполнение сложных задач с высокой ответственностью и самостоятельностью. Это труд управленцев, специалистов, служащих, квалифицированных рабочих [27, с. 296].

Низкоквалифицированный труд не требует специализированных знаний и навыков. Его применение определяется простыми, повторяющимися задачами, которые можно решить без длительного обучения.

Относительно места исполнения трудовых обязанностей труд персонала, возможно, рассмотреть с точки зрения выполнения трудовых функций работника, имеющего стационарное, мобильное или дистанционное рабочее место. Причем данное деление актуализировано в российских организациях в ковидный период.

Относительно полноты занятости персонала следует рассматривать использование его труда при полнообъемном режиме работы в организации или частичной занятости.

Данные классификационные признаки использования труда персонала в производственном процессе организации определяют его эффективность.

В общем смысле под эффективностью следует понимать соотношение результатов к затратам. Применительно к труду все толкования условно предполагают рассмотрение эффективности труда с четырех позиций (рисунок 4) [9]:

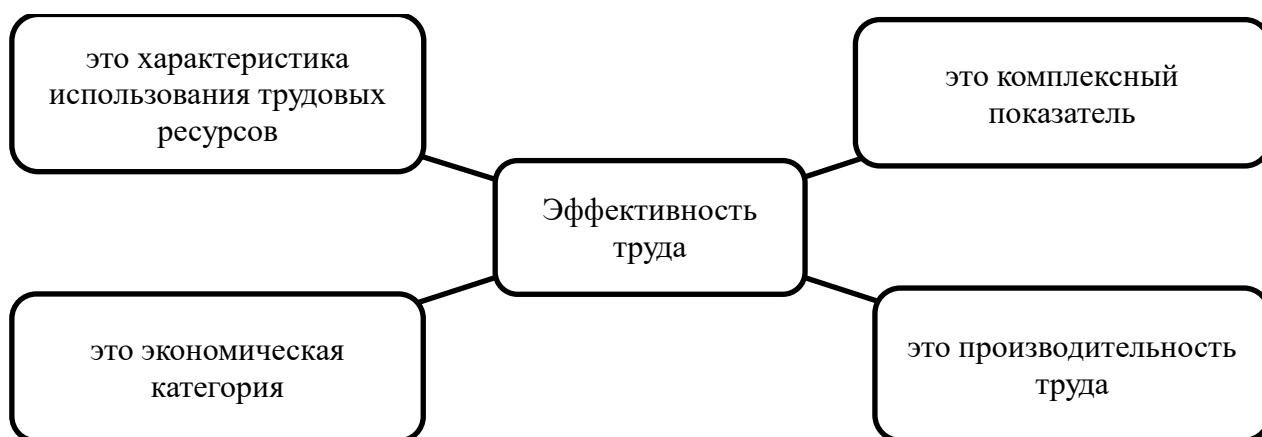


Рисунок 4 – Современное толкование эффективности труда

Одна из точек зрения на толкование эффективности труда сводится к характеристике использования трудовых ресурсов. В онлайн словаре бизнес-терминов указывается, что «эффективность труда персонала – это характеристика использования трудовых ресурсов, демонстрирующая объем труда, вложенного в организацию» [23].

Другая позиция строится на суждениях, что «эффективность труда персонала – комплексный показатель способности экономической системы достичь оптимального состояния при определенной совокупности эффектов трудовой деятельности трудового потенциала организации» [1, с. 107].

Третья позиция определяется отождествлением эффективности и производительности труда. «Эффективность труда персонала является широким понятием, характеризующим производительность труда с учетом достигнутых экономических, организационных и социальных эффектов» [4, с. 19].

Четвертая позиция определяется тем, что «эффективность труда персонала – это экономическая категория, которая определяет степень достижения той или иной цели, отражает результат взаимодействия производительных сил и производственных отношений или характеризует комплекс отношений между участниками процесса воспроизводства, направленных на максимизацию эффекта совокупного труда» [16, с. 44].

«Эффективность труда рассматривается как категория, характеризующая способность труда генерировать эффект с использованием определенного количества трудовых ресурсов или затрат в конкретных границах пространства и времени» [11, с. 841].

Обобщение представленных выше формулировок позволяет прийти к выводу, что именно четвертая позиция, встречающаяся в экономических изданиях, позволяет полнообъемно охарактеризовать данную экономическую категорию.

Экономическая эффективность труда демонстрирует результат использования труда персонала в организации на основе относительных показателей, определяемых действием множества факторов (рисунок 5).



Рисунок 5 – Факторы, определяющие уровень эффективности труда персонала организации

Факторы, влияние которых определяется со стороны работника [14, с. 324]:

- наличие и уровень способности, к числу которых, возможно причислить внимание, эмоциональная устойчивость, интеллектуальный уровень и другие, необходимые для выполнения работы;
- личные и деловые качества, к числу которых относятся моральный облик, уровень исполнительности, инициативности, ответственности, четкое знание должностных обязанностей;
- мотивация и стимулы, которые позволяют определить заинтересованность в труде, его результатах, стремление к достижению целей;
- отношения в коллективе, которые выражаются, прежде всего, в отношениях с коллегами, непосредственным руководителем и вышестоящим руководством. Доверие, взаимопонимание,

сотрудничество положительного психологического климата в коллективе – важные атрибуты положительного психологического климата в коллективе;

- уровень профессиональных знаний, умений и навыков, что определяется квалификацией в соответствии с требованиями современного производства;

- общее физическое состояние, влияющее на работоспособность.

Факторы, влияние которых определяется со стороны организации [20, с. 215]:

- условия труда, влияющие на комфорт и продуктивность работы, к числу которых относится наличие вентиляции, шума, освещенности и др.;

- стиль руководства и методы управления, применяемые в организации, влияющие на мотивацию и отношение к работе;

- действующая система материального и нематериального стимулирования труда, влияющая на заинтересованность в результатах труда;

- традиции и организационная культура, что проявляется в сохранении ценностей, соответствии норм поведения, отношении к работе;

- организационная структура, влияющая на оперативность принятия решений и достижение целей;

- средства производства, их состояние, соответствие современным требованиям.

Эти факторы взаимосвязаны и влияют друг на друга, создавая сложную систему, в которой каждый элемент играет свою роль в повышении или снижении эффективности труда персонала.

1.2 Методические подходы к оценке эффективности труда персонала организации

«К методическим подходам к оценке эффективности труда персонала относят весь инструментарий приемов и способов проведения анализа, получения необходимых показателей и их оценки. Если нет однозначной трактовки понятия эффективности труда, то не существует однозначных критериев и показателей ее оценки» [11, с. 841].

Исходя из того, что эффективность труда – это экономическая категория, позволяющая оценить результаты использования труда персонала организации, то ее анализа уместно использовать следующий алгоритм (рисунок 6) [29, с. 28]:

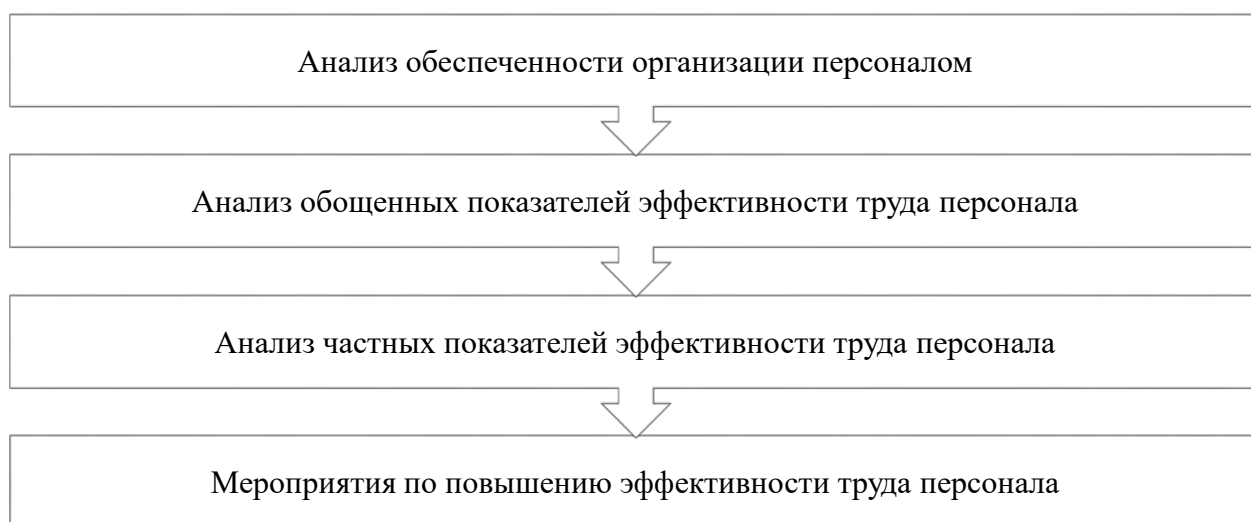


Рисунок 6 – Алгоритм анализа эффективности труда персонала организации

Для определения эффективности труда персонала организации первоначально следует провести анализ, используя горизонтальный и вертикальный методы [7, с. 200].

Цель данного анализа обуславливаться в определении соответствия фактического наличия персонала требуемому количеству и качеству с целью эффективного выполнения производственных задач.

Анализ обеспеченности организации персоналом «включает исследование показателей по ряду направлений. В частности, в ходе анализа происходит сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом по каждой классификационной группе. В процессе анализа рассматриваются соотношения между группами и тенденции изменения этого соотношения» [3, с. 44].

Добавочным инструментом проведения данного анализа является структурный анализ. Он позволяет определить удельный вес отдельно взятого элемента по каждой классификационной группе. В качестве классификационной группы для анализа используется информация относительно половозрастной структуры, стажа работы, места в производственном процессе и др.

Для определения эффективности труда персонала организации используются обобщающие показатели, к числу которых, прежде всего, относится производительность труда.

«Производительность труда – это результативность сотрудников предприятия в процессе производства продукции, измеряемая по объему продукции, созданной за единицу рабочего времени. Для определения производительности труда необходимо использование двух групп показателей – выработки и трудоемкости» [13, с. 7].

Показатель выработки определяется в виде соотношения стоимости произведенной продукции на единицу затрат труда:

$$\text{Выработка} = \frac{\text{Выручка}}{\text{Затраты труда}} \quad (1)$$

Показатель выработки определяет полученную выручку, приходящуюся на одного работника за единицу времени. В практике проведения анализа проводят расчет выработки по периодам – среднегодовой среднедневной и среднечасовой выработку [6, с. 994].

«Трудоемкость является обратным показателем выработки, демонстрирующего соотношение затрат труда на единицу произведенной продукции» [13, с. 9].

«Возможности экономического развития организации на основе роста объемов производства напрямую зависят от производительности труда персонала, в связи с чем эта характеристика является ключевой для анализа эффективности труда персонала» [13, с. 9].

Поэтому основными резервами роста производительности труда, являются [30, с. 41]:

- автоматизация процессов и внедрение новых технологий;
- развитие персонала через обучение и повышение квалификации;
- оптимизация рабочих процессов, эффективная система управления персоналом;
- использование KPI, бонусов и премий за достижение высоких результатов;
- обеспечение безопасности на рабочем месте, создание комфортных условий для работы;
- оптимизация логистики и поставок;
- реализация государственных программ для поддержки организации, направленных на повышение производительности труда.

Для анализа эффективности труда персонала организации используются показатели, основанные на оплате труда. Прежде всего, здесь проводится анализ динамики фонда оплаты труда, в том числе на единицу персонала. Данный анализ позволяет определить не только изменения в уровне оплаты труда, но и тенденции в области мотивации персонала.

Уместно в данном блоке провести расчет показателей зарплатоотдачи и зарплатоемкости, которые позволяют определить соотношение фонда оплаты труда с выручкой и чистой прибылью.

«Зарплатоотдача показывает затраты на оплату труда для генерации выручки / чистой прибыли:

$$\text{Зарплатоотдача} = \frac{\text{Чистая прибыль} / \text{Выручка}}{\text{ФОТ}} \quad (2)$$

Причем, положительная динамика данного показателя свидетельствует о росте эффективности использования затрат на оплату труда персонала» [21, с. 48].

Для расчета эффективности труда персонала рекомендуется использовать группу показателей рентабельности.

Рентабельность персонала показывает эффективность использования труда в организации и определяется [28, с. 187]:

$$\text{Рентабельность п} = \frac{\text{Прибыль чистая}}{\text{Численность персонала}} \cdot 100\% \quad (3)$$

Данный показатель позволяет получить обобщенную оценку эффективности персонала организации в виде использования их труда для генерации чистой прибыли.

Рентабельность затрат на развитие персонала показывает, насколько эффективно организация вкладывает средство в развитие персонала:

$$\text{Рентабельность рп} = \frac{\text{Прибыль чистая}}{\text{Затраты на развитие персонала}} \cdot 100\% \quad (4)$$

Этот показатель позволяет оценить, насколько оправданы вложения в повышение квалификации персонала, их обучение.

Для оценки эффективности труда персонала используют относительные показатели, демонстрирующие движение персонала (таблица 1) [25, с. 487].

Таблица 1 – Коэффициенты движения персонала

Показатель	Значение	Расчёт
Коэффициент общего оборота персонала	Отражает долю принятых и уволенных сотрудников относительно среднесписочной численности	$\frac{\text{Принятые} + \text{Уволенные}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент оборота персонала по приему	Отражает долю новых сотрудников, принятых в организацию относительно среднесписочной численности	$\frac{\text{Численность принятого персонала}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент оборота персонала по выбытию	Отражает долю сотрудников, уволенных по всем причинам из организации относительно среднесписочной численности	$\frac{\text{Численность выбывшего персонала}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент текучести персонала	Отражает удельный вес работников, уволенных по собственному желанию к среднесписочной численности	$\frac{\text{Чис. — ть выбывшего по соб. жел.}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент постоянства персонала	Отражает удельный вес сотрудников, отработавших в организации в течение года и более к среднесписочной численности	$\frac{\text{Численность постоянного персонала}}{\text{Среднесписочная численность}}$

Расчет и анализ данных коэффициентов позволяет определить динамику, причины увольнений и осуществить мероприятия по улучшению условий труда и удержанию ценных сотрудников.

Для расчета эффективности труда персонала используют группу вспомогательных показателей, позволяющих проанализировать эффективность использования рабочего времени (таблица 2) [18, с. 301].

Таблица 2 – Вспомогательные показатели эффективности использования рабочего времени

Показатель	Значение	Расчёт
Доля работников, занятых в производстве	Отражает нагрузку на производственные мощности и выявляет возможные пути оптимизации рабочих процессов	$\frac{\text{Занятые в производстве}}{\text{Численность персонала}} \cdot 100\%$
Продолжительность рабочего дня	Отражает количество времени, которое работник должен находиться на своем рабочем месте и выполнять трудовые обязанности в течение одного рабочего дня.	$\frac{\text{Отработанное кол} - \text{во чел/ч}}{\text{Отработанное кол} - \text{во чел/дней}}$
Коэффициент эффективности рабочего времени	Отражает количество полезного рабочего времени	$\frac{\text{Отработанное кол} - \text{во часов}}{\text{Продолжительность рабочего дня}}$
Коэффициент потерь рабочего времени	Отражает количество непродуктивного рабочего времени	$\frac{\text{Непродуктивное кол} - \text{во часов}}{\text{Продолжительность рабочего дня}}$

«В процессе анализа необходимо выявить факторы образования сверхплановых потерь рабочего времени. Это могут быть дополнительные отпуска с разрешения администрации; прогулы; невыходы на работу по болезни; простои из-за неисправности оборудования или отсутствия сырья, материалов, топлива, энергии и т. д. Снижение потерь рабочего времени по причинам, которые зависят от трудового коллектива, становится существенным резервом увеличения производства продукции, не требующих добавочных капитальных вложений, что в свою очередь позволяет быстро получить отдачу» [20, с. 218].

Расчет и анализ показателей на основе представленного алгоритма позволяют определить проблемные зоны и разработать мероприятия по повышению эффективности труда персонала организации.

Выводы по первому разделу.

Труд относится к одному из ключевых элементов производственного процесса, экономическая сущность которого проявляется в создании добавленной стоимости, обеспечении производства товаров и услуг, его влиянии на производительность и формирование доходов.

«Эффективность труда рассматривается как категория, характеризующая способность труда генерировать эффект с использованием определенного количества трудовых ресурсов или затрат в конкретных границах пространства и времени» [11, с. 841].

Для расчета и анализа эффективности труда персонала организации используется группа обобщенных и частных показателей, к числу которых относится производительность труда, трудоемкость, зарплатоотдача, коэффициенты движения и использования рабочего времени.

2 Анализ эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «ПНП-Сервис»

Начало деятельности Общества с ограниченной ответственностью «ПНП-Сервис» определяется с 29 октября 2010 г. Организация зарегистрирована в МИ ФНС № 24 по Самарской области по адресу – г. Самара, ул. Ново-Садовая, д. 215Б с уставным капиталом в объеме 300 000 р.

Организация создана при поддержке профессорско-преподавательского состава нефтетехнологического факультета Самарского государственного технического университета на основе действующего законодательства РФ, которое, прежде всего, включает Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» [22], Гражданским Кодексом РФ [8] и др.

«ООО «ПНП-Сервис» укомплектовано всем необходимым технологическим оборудованием и специализированной техникой для выполнения работ по направлениям деятельности:

- оказание услуг в области добычи нефти и газа;
- строительство прочих инженерных сооружений, не включенных в другие группировки;
- деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов;
- геологоразведочные, геофизические и геохимические работы в области изучения недр и воспроизводства минерально-сырьевой базы;
- торговля оптовая промышленными химикатами;
- научные исследования и разработки в области естественных и технических наук прочие;
- производство прочих химических продуктов;
- строительство инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения;

- деятельность по техническому контролю, испытаниям и анализу;
- прочая деятельность, непротиворечащая законодательству РФ» [23].

Отдельное направление деятельности – оказание услуг по технико-технологическому надзору за процессами строительства скважин, капитального ремонта при производстве работ, связанных с воздействием на пласт в целях повышения его нефтеотдачи, в том числе при производстве ГРП.

Наработанный опыт и ресурсы организации дают возможность выполнять полный комплекс работ «под ключ», а также оказывать квалифицированные инжиниринговые услуги.

Отличительной чертой организации является высокий уровень профессионализма, умение использовать накопленные мировые знания и богатейший собственный опыт в прикладном значении, с целью разработки новых, зачастую нестандартных решений производственных задач на всех этапах разработки месторождений и эксплуатации инфраструктуры топливно-энергетического комплекса.

ООО «ПНП-Сервис» объединил специалистов с колоссальным опытом работы в нефтяной и газовой промышленности. Численный состав работников организации на 1 января 2024 г. насчитывает 129 человек.

Руководящую функцию организацией выполняет директор, в подчинении у которого находятся линейные руководители (рисунок 7).

В компетенцию главного инженера включается руководство технической и технологической подготовкой производства, распределение оборудования и механизмов, а также контроль по их эксплуатации и обслуживанию.

В обязанности главного геолога входит руководство по планированию геологической деятельности, организация полевых и камеральных работ, лабораторных и технологических исследований.

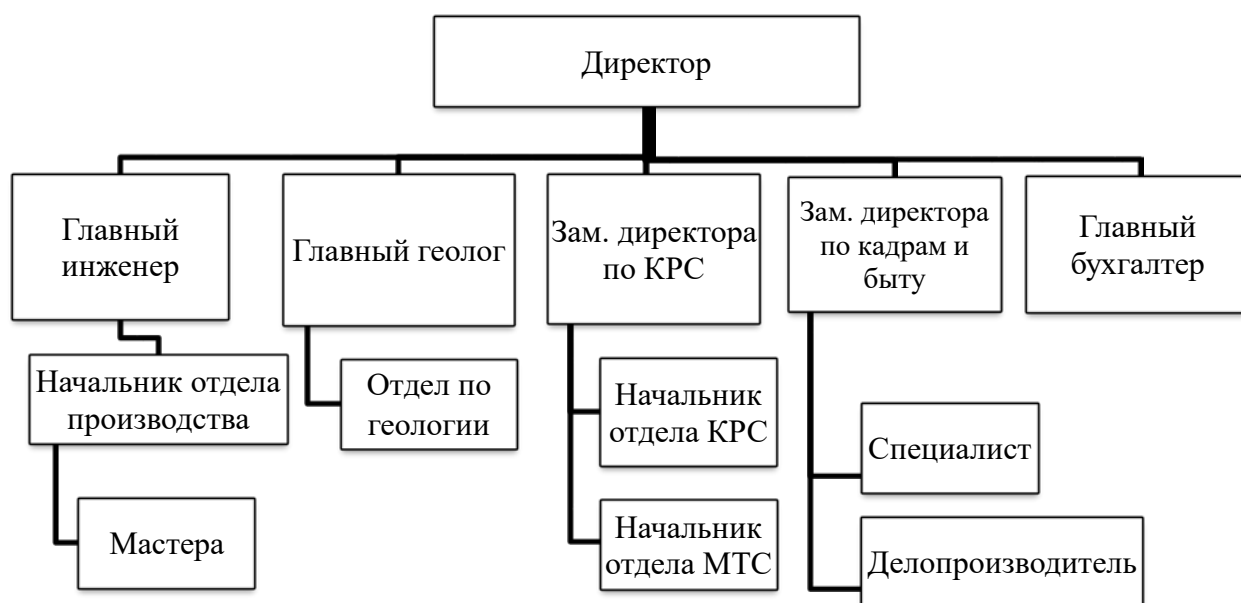


Рисунок 7 – Организационная структура управления ООО «ПНП-Сервис»

В компетенцию главного геолога также входит внедрение новых технологий и анализ их эффективности.

Заместитель директора по капитальному ремонту скважин занимается организацией работ, связанных с ремонтом и эксплуатацией скважин (промывка, закачивание и ремонт нефтяных и газовых скважин) с учетом технологических стандартов и стандартов безопасности работ.

Заместитель директора по кадрам и быту занимается широким спектром задач, связанных с управлением персоналом и обеспечением комфортных условий труда. В его обязанности входит деятельность от рекрутинга, использования и развития персонала организации до разработки и реализации кадровой политики. Он отвечает за повышение трудовой мотивации работников, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе и консультирование руководства по вопросам, связанным с персоналом.

Главный бухгалтер занимается разработкой учетной политики организации, подготовкой и сдачей бухгалтерской отчетности, обеспечивает сохранность и конфиденциальность бухгалтерских документов.

Следовательно, управление производственной деятельностью в ООО «ПНП-Сервис» построено по линейно-функциональному принципу, то есть предполагает наличие линейных подразделений, которые выполняют основную работу, и специализированных функциональных подразделений, оказывающих поддержку линейным руководителям.

Основные показатели деятельности ООО «ПНП-Сервис» представлены в таблице 3 на основе бухгалтерской отчетности организации (Приложение А, таблицы А.1 - А.3).

Таблица 3 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг. [23]

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021-2022 гг.		2022-2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Выручка, тыс. руб.	425503	446977	573749	21474	5,05	126772	28,36
Себестоимость, тыс. руб.	348139	381246	447878	33107	9,51	66632	17,48
Валовая прибыль, тыс. руб.	77364	65731	125871	-11633	-15,04	60140	91,49
Управленческие расходы, тыс. руб.	31789	24220	25603	-7569	-23,81	1383	5,71
Прибыль от продаж, тыс. руб.	45575	41511	100268	-4064	-8,92	58757	141,55
Прибыль до ННО, тыс. руб.	45666	44692	104618	-974	-2,13	59926	134,09
Чистая прибыль, тыс. руб.	37084	35770	84994	-1314	-3,54	49224	137,61
Основной капитал, тыс. руб.	159	1589	746	1430	899,37	-843	-53,05
Оборотный капитал, тыс. руб.	167026	167304	244584	278	0,17	77280	46,19
Численность работников, чел.	191	148	129	-43	-22,51	-19	-12,84
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	131102	159307	159908	28205	21,51	601	0,38
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	2227,76	3020,11	4447,67	792,35	35,57	1427,55	47,27
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	57,2	89,7	103,3	32,5	56,82	13,6	15,16
Фондоотдача	2676,12	281,29	769,10	-2394,82	-89,49	487,81	173,41

Продолжение таблицы 3

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Оборачиваемость активов, раз	2,55	2,67	2,35	0,12	4,87	-0,33	-12,20
Рентабельность продаж, %	10,71	9,29	17,48	-1,42	-	8,19	-
Рентабельность производства, %	12,00	10,24	21,18	-1,76	-	10,94	-
Затраты на рубль выручки	0,89	0,91	0,83	0,01	1,59	-0,08	-9,03

Расчет и анализ организационно-экономических показателей позволяет получить информацию о формировании конечного результата деятельности ООО «ПНП-Сервис».

Формирование валовой прибыли определяется, прежде всего, показателями выручки и себестоимости. В расчетном периоде наблюдается положительная динамика данных показателей. Причем, следует отметить, что если в 2021-2022 гг. темп прироста себестоимости опережал прирост выручки, то в 2022-2023 гг. ситуация кардинально изменилась.

Выручка повысилась за 2021-2022 гг. на 21 474 т. р. (5,05 %), себестоимость – на 33 107 т. р. (9,51 %). В 2022-2023 гг. показатели увеличились на 126 772 т. р. (28,36 %) и на 66 632 т. р. (17,48 %) соответственно (рисунок 8).

В результате динамика данных показателей отразилась на формировании валовой прибыли. Ее объем уменьшился за 2021-2022 гг. на 11 633 т. р. (15,04 %), за 2022-2023 гг. показатель увеличился на 60 140 т. р. (91,49 %).

Снижение управленческих расходов в 2021-2022 гг. положительно отразилось на прибыли от продаж. Отмечается более оптимистичная тенденция снижения показателя за 2021-2022 гг. – на 4 064 т. р. (8,92 %) по сравнению с валовой прибылью. Положительная динамика за 2022-2023 гг. способствовала росту прибыли от продаж на 141,55 %.

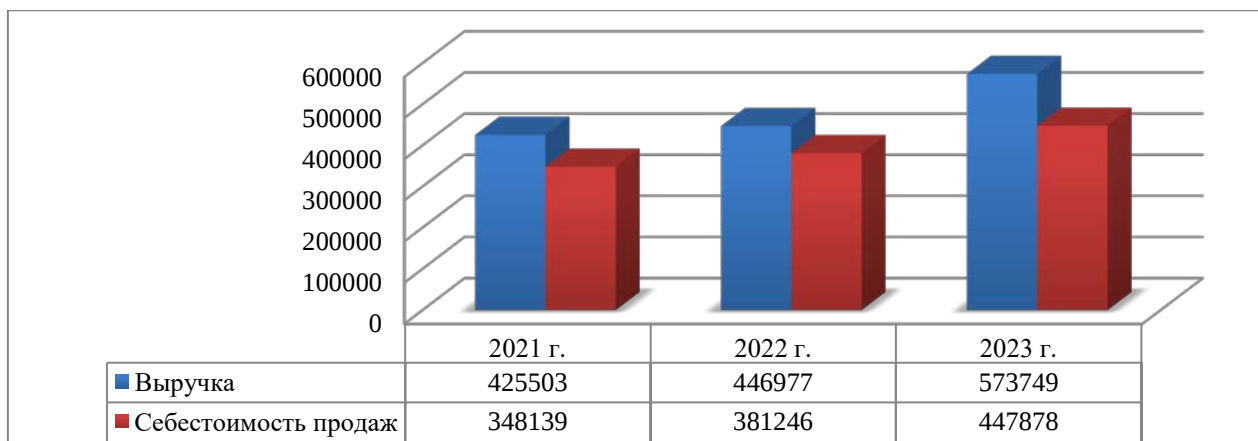


Рисунок 8 – Показатели выручки и себестоимости продаж ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

Похожая динамика отмечается по объему прибыли до налогообложения и чистой прибыли. За 2021-2022 гг. прибыль до налогообложения уменьшилась на 2,13 %, чистая прибыль – на 3,54 %.

За 2022-2023 гг. прибыль до налогообложения повысилась на 134,09 %, чистая прибыль – на 137,61 % (рисунок 9).

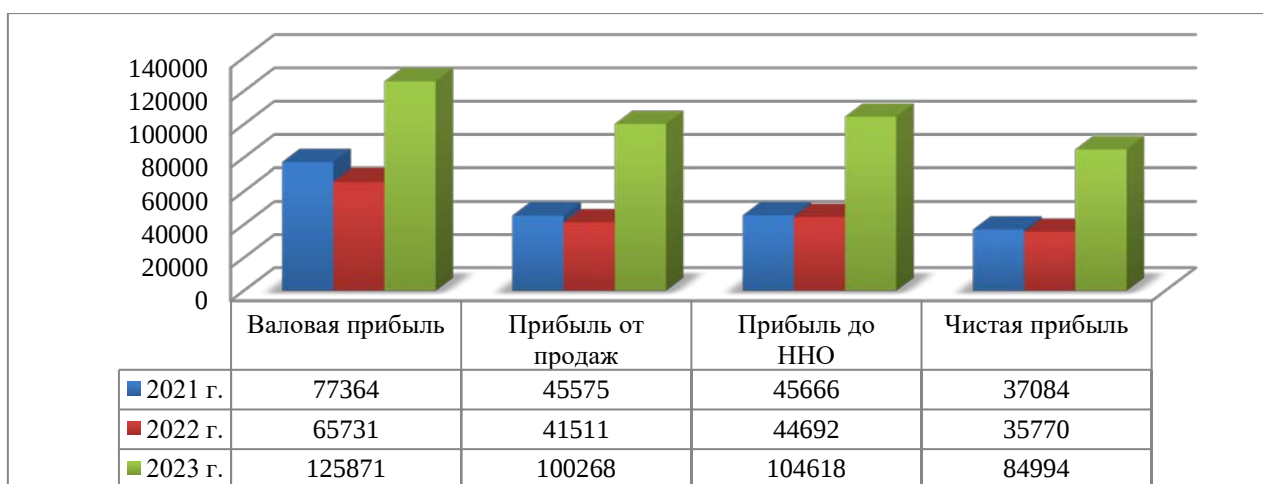


Рисунок 9 – Показатели выручки и себестоимости продаж ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

Следовательно, деятельность ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг. является прибыльной.

Средства производства ООО «ПНП-Сервис» представлены, в основном оборотным капиталом, объем которого увеличился за 2021-2022 гг. на 278 т. р. (0,17 %), за 2022-2023 гг. – на 77 280 т. р. (46,19 %).

Однако эффективность потребления оборотного капитала в отчетном периоде имеет отрицательную динамику. Показатель их оборачиваемости снизился на 0,33 (12,20 %).

Основной капитал в отчетном периоде сменил положительную динамику на отрицательную. Его объем за 2022-2023 гг. сократился на 843 т. р. (53,05 %). Эффективность потребления основного капитала имеет обратную динамику. Фондоотдача снизилась за 2021-2022 гг. на 89,49 %, за отчетный год увеличилась на 173,41 % (рисунок 10).

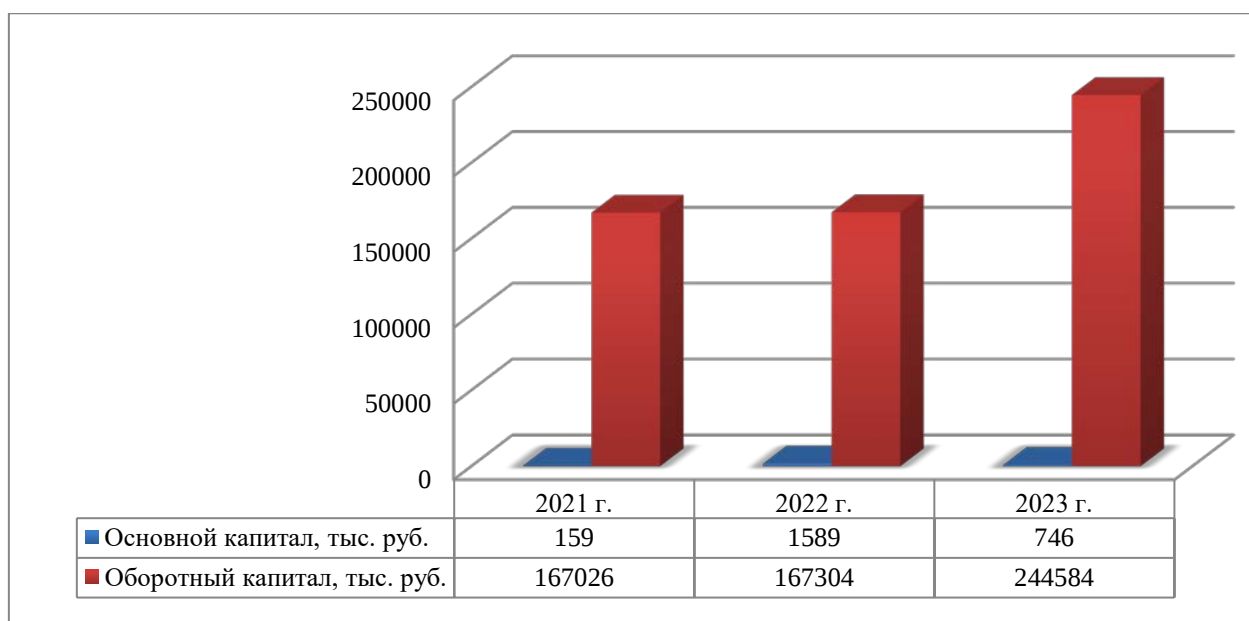


Рисунок 10 – Средства производства ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

Численность рабочей силы организации имеет устойчивую отрицательную динамику. Показатель снизился за 2021-2022 гг. на 43 чел. (22,51 %), за отчетный год – на 19 чел. (12,84 %), что положительно отразилось на показателе эффективности. Производительность труда выросла за 2021-2022 гг. на 35,57 %, за 2022-2023 гг. – на 47,27 %.

Снижение численности работников при незначительном росте ФОТ позитивно отразилось на среднегодовой оплате труда персонала. Показатель увеличился за 2021-2022 гг. на 56,82 %, за отчетный год – на 15,16 %.

Эффективность деятельности организации оценивается на основе показателей рентабельности, которые указывают на уровень прибыльности и повторяют динамику прибыли. Так за 2021-2022 гг. рентабельность продаж уменьшилась на 1,42 %, рентабельность производства – на 1,76 %. В отчетном году показатели увеличились соответственно на 8,19 % и 10,94 % (рисунок 11).

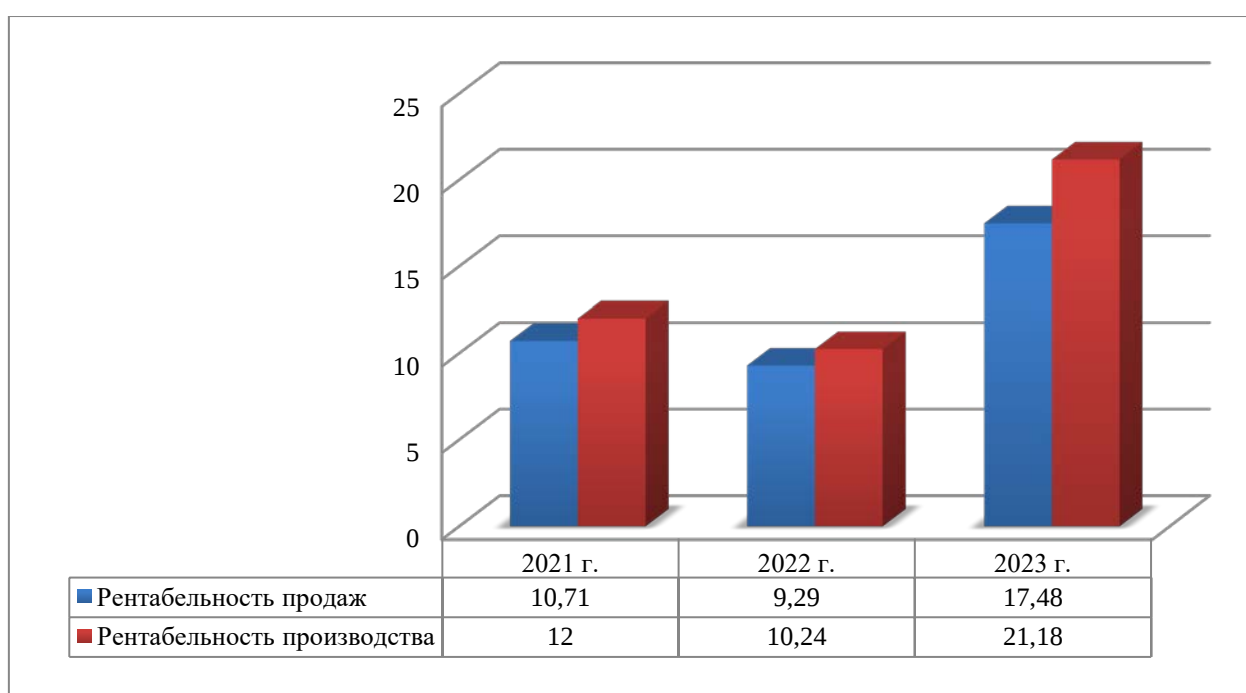


Рисунок 11 – Эффективность деятельности ООО «ПНП-Сервис» на основе показателей рентабельности за 2021-2023 гг., %

Расчет и анализ основных показателей ООО «ПНП-Сервис» показал, что деятельность организации является эффективной.

2.2 Оценка эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

Оценку эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис» следует провести, используя поэтапно шаги алгоритма, представленного на рисунке 6.

Первоначально необходимо исследовать обеспеченность персоналом ООО «ПНП-Сервис» на основе показателей, включающих его количественную и качественную характеристику (таблица 4).

Таблица 4 – Количественные и качественные характеристики персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг., чел.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021-2022 гг.		2022-2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Всего	191	148	129	-43	-22,51	-19	-12,84
В зависимости от участия в производственном процессе							
Руководители	10	10	10	0	0	0	0
Специалисты	16	16	15	0	0	-1	-6,25
Рабочие	165	122	104	-43	-26,06	-18	-14,75
В зависимости от пола							
Мужчины	184	140	121	-44	-23,91	-19	-13,57
Женщины	7	8	8	1	14,29	0	0,00
В зависимости от возраста							
До 30 лет	54	24	21	-30	-55,56	-3	-12,50
От 31 до 40 лет	56	53	42	-3	-5,36	-11	-20,75
От 41 до 50 лет	51	42	43	-9	-17,65	1	2,38
От 51 до 60 лет	25	23	17	-2	-8,00	-6	-26,09
От 61 и выше	5	6	6	1	20,00	0	0,00
В зависимости от наличия диплома об образовании							
Диплом НПО	12	7	6	-5	-41,67	-1	-14,29
Диплом СПО	131	105	98	-26	-19,85	-7	-6,67
Диплом ВО	48	36	25	-12	-25,00	-11	-30,56
В зависимости от продолжительности работы в организации							
До 5 лет	48	16	12	-32	-66,67	-4	-25
От 6 до 10 лет	111	103	86	-8	-7,21	-17	-16,50
От 11 до 14 лет	32	29	31	-3	-9,38	2	6,90

Анализ обеспеченности персоналом ООО «ПНП-Сервис» показал, что произошли существенные изменения за 2021-2023 гг. Главным образом – в численности персонала, что привело к изменениям других показателей.

Обеспеченность персонала в зависимости от численного состава существенно снизилась. Изменения в стратегии развития персонала, завершение освоения дополнительных производственных мощностей путем реализации инвестиционного проекта способствовали снижению численности работающих за 2021-2022 гг. на 43 чел. (22,51), за 2022-2023 гг. – на 19 чел. (12,84 %) (рисунок 12).

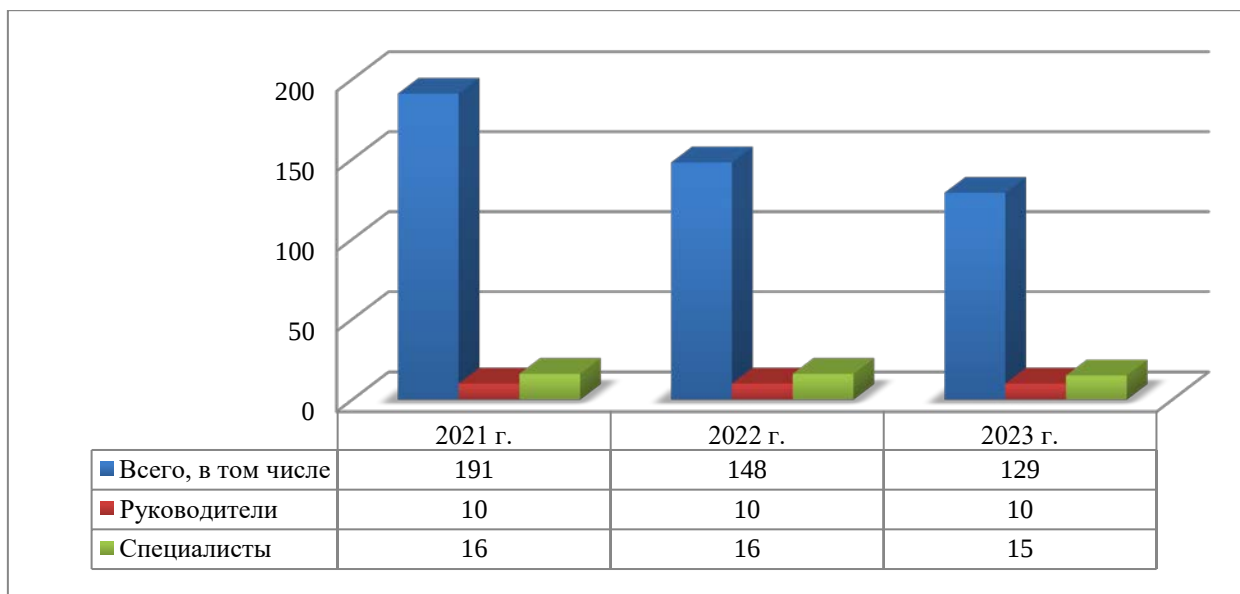


Рисунок 12 – Обеспеченность персоналом ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг. относительно численного состава, чел.

Существенное уменьшение в численном составе персонала способствовали изменениям качественных показателей, например, по гендерному признаку.

Отталкиваясь от специфических особенностей организации по отраслевой принадлежности, следует, что в ее деятельности задействован, преимущественно, труд мужского населения (рисунок 13).

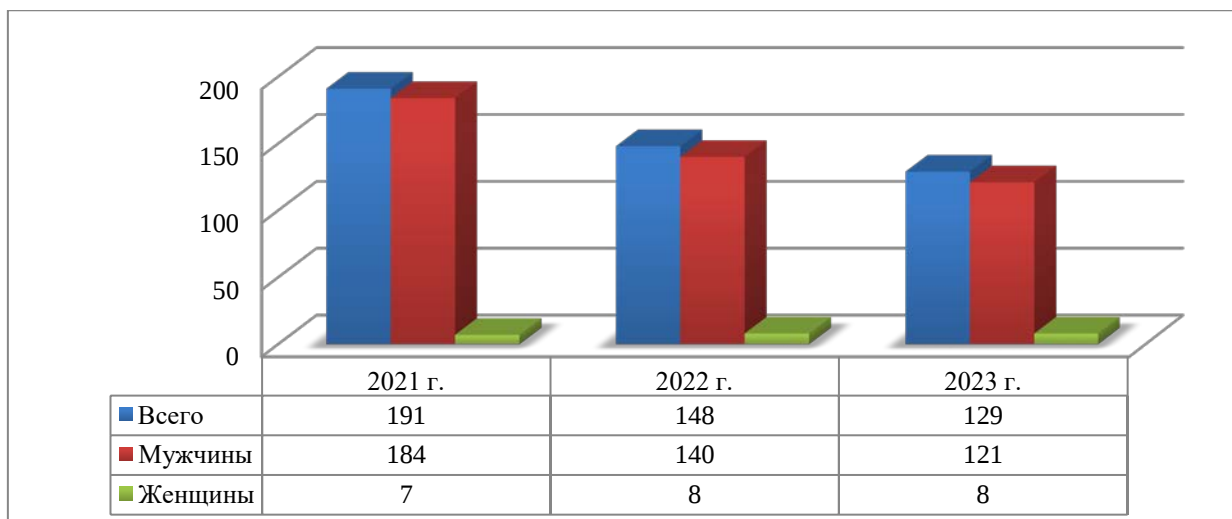


Рисунок 13 – Обеспеченность персоналом ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг. относительно гендерного состава, чел.

Численность мужчин, задействованных в производственном процессе ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2022 гг. уменьшилась на 44 чел. (23,91 %), в отчетном году – на 19 чел. (13,57 %).

Женский труд, задействованный в производственном процессе ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2022 гг. увеличился на 1 чел. (14,29 %), в отчетном году изменений не отмечено.

При рассмотрении персонала ООО «ПНП-Сервис» в зависимости от возрастной принадлежности замечено, что организацией, главным образом, используется труд опытных специалистов, принадлежащих к возрастным группам от 31 до 50 лет (рисунок 14).

Численность персонала, задействованная в производственном процессе организации за 2021-2022 гг. по всем возрастным признакам сократилась за исключением группы персонала, принадлежащего к отметке от 61 года и выше. Там произошел рост на 1 чел. (20,00 %).

За 2022-2023 гг. по всем возрастным группам численность персонала сократилась за исключением:

- группы в возрасте от 41 до 50 лет, где происходит увеличение на 1 чел. (2,38 %);

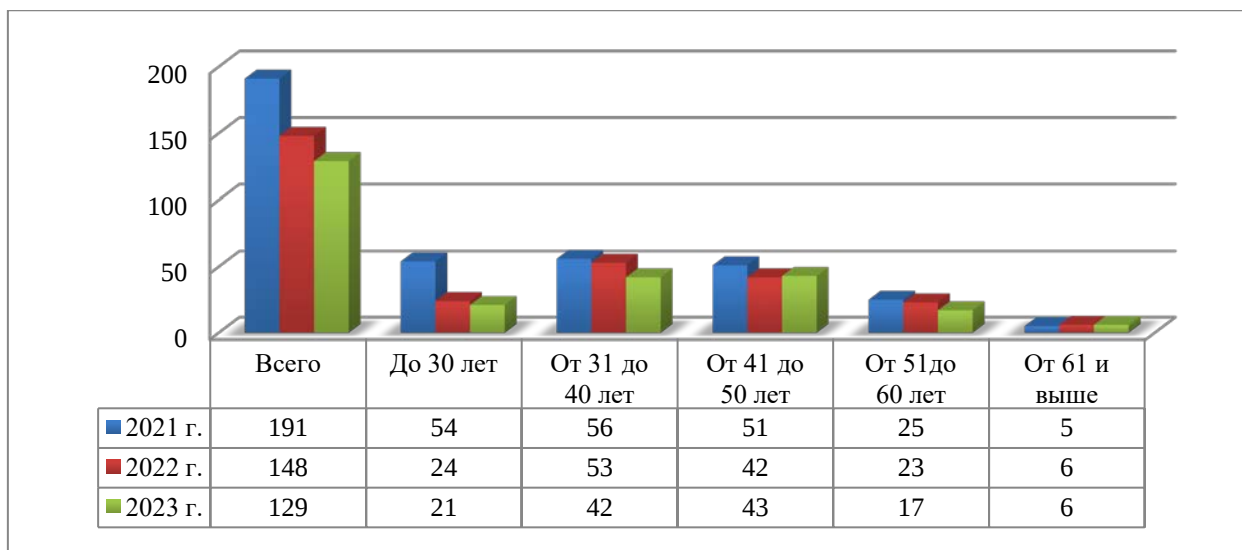


Рисунок 14 – Обеспеченность персоналом ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг. относительно возраста, чел.

— группы в возрасте от 61 и выше, где изменений не отмечено.

Бесспорно, успех организации, ее результативные показатели зависят от уровня грамотности задействованных специалистов. В организации трудятся дипломированный персонал (рисунок 15).

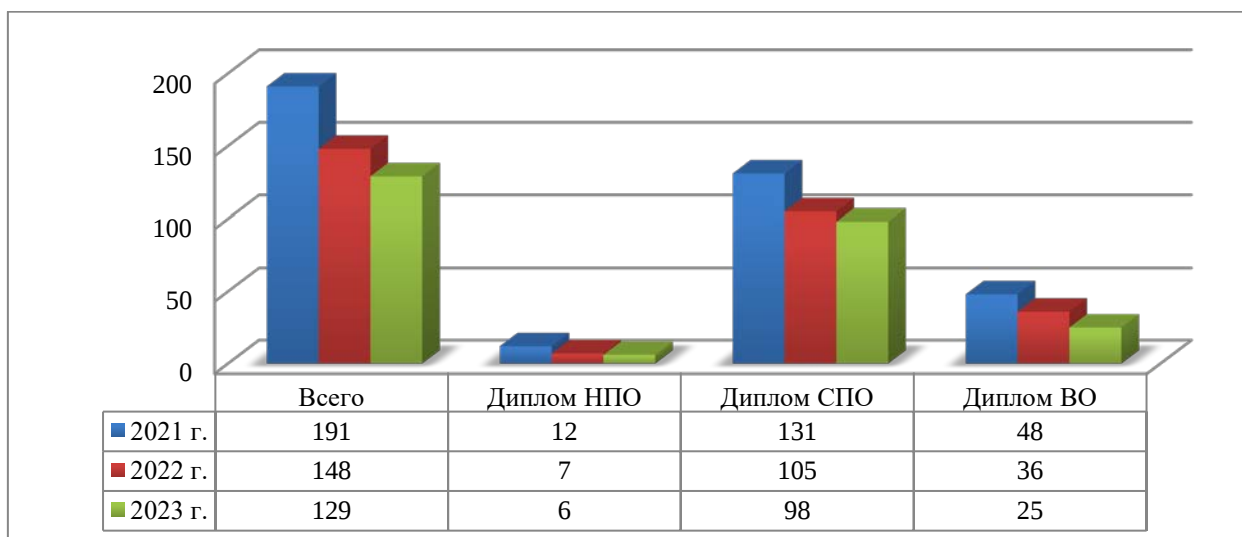


Рисунок 15 – Обеспеченность персоналом ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг. относительно дипломированности, чел.

Численность персонала ООО «ПНП-Сервис» с наличием диплома начального профессионального образования уменьшилась за 2021-2022 гг. на 5 чел. (41,67 %), в отчетном году – на 1 чел. (14,29 %).

Численность персонала с наличием диплома среднего профессионального образования уменьшилась за 2021-2022 гг. на 26 чел. (19,85 %), в отчетном году – на 7 чел. (6,67 %).

Численность персонала с наличием диплома высшего образования уменьшилась за 2021-2022 гг. на 12 чел. (25,00 %), в отчетном году – на 11 чел. (30,56 %).

Успешность бизнеса определяется приверженностью к труду в одной и той же организации продолжительное время (рисунок 16).

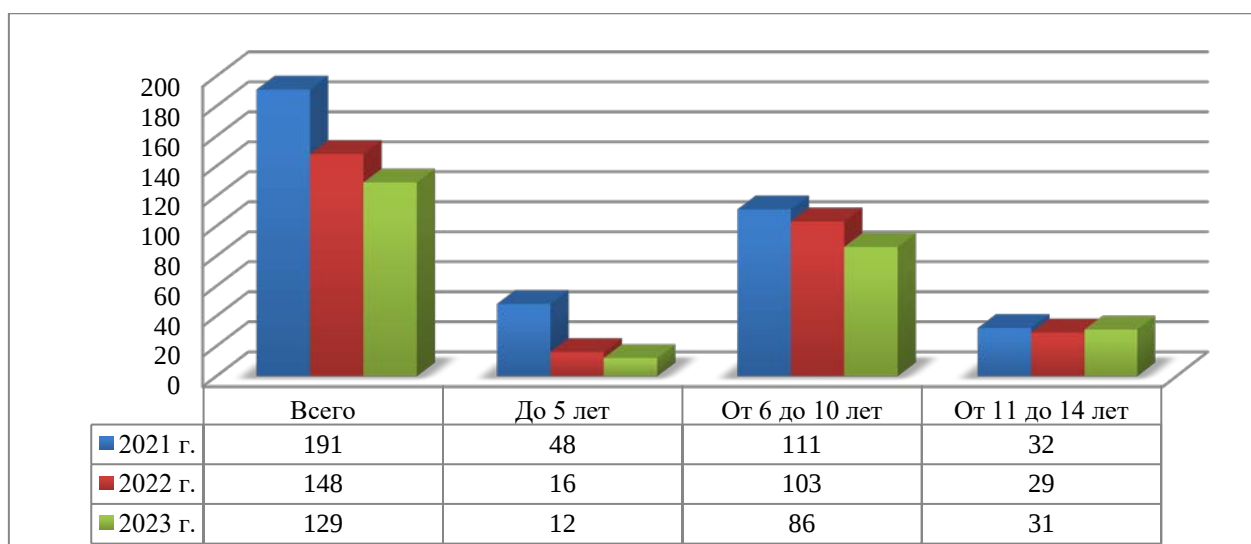


Рисунок 16 – Обеспеченность персоналом ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг. относительно приверженности к организации, чел.

Численность персонала ООО «ПНП-Сервис» с незначительной продолжительностью труда в ней уменьшилась за 2021-2022 гг. на 32 чел. (66,67 %), в отчетном году – на 4 чел. (25,00 %).

Численность персонала с продолжительностью труда в ней от 6 до 10 лет уменьшилась за 2021-2022 гг. на 8 чел. (7,21%), в отчетном году – на 17 чел. (16,50 %).

Численность персонала с продолжительностью труда в ней от 11 до 14 лет уменьшилась за 2021-2022 гг. на 3 чел. (9,38 %). В 2022-2023 гг. отмечен рост на 2 чел. (6,90 %).

Более яркое представление об обеспеченности персоналом дает структурный анализ, который определяет удельный вес каждого показателя в итоговом значении (таблица 5).

Таблица 5 – Структура количественных и качественных характеристик персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг., %

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение, +/-	
				2021-2022 гг.	2022-2023 гг.
Всего	100,00	100,00	100,00	-	-
В зависимости от участия в производственном процессе					
Руководители	5,24	6,76	7,75	1,52	0,99
Специалисты	8,38	10,81	11,63	2,43	0,82
Рабочие	86,39	82,43	80,62	-3,96	-1,81
В зависимости от пола					
Мужчины	96,34	94,59	93,80	-1,75	-0,79
Женщины	3,66	5,41	6,20	1,75	0,79
В зависимости от наличия диплома об образовании					
До 30 лет	28,27	16,22	16,28	-12,05	0,06
От 31 до 40 лет	29,32	35,81	32,56	6,49	-3,25
От 41 до 50 лет	26,70	28,38	33,33	1,68	4,95
От 51 до 60 лет	13,09	15,54	13,18	2,45	-2,36
От 61 и выше	2,62	4,05	4,65	1,43	0,6
В зависимости от наличия диплома об образовании					
Диплом НПО	6,28	4,73	4,65	-1,55	-0,08
Диплом СПО	68,59	70,95	75,97	2,36	5,02
Диплом ВО	25,13	24,32	19,38	-0,81	-4,94
В зависимости от продолжительности работы в организации					
До 5 лет	25,13	10,81	9,30	-14,32	-1,51
От 6 до 10 лет	58,12	69,59	66,67	11,47	-2,92
От 11 до 14 лет	16,75	19,59	24,03	2,84	4,44

Структурный анализ показал, что в организации задействован труд преимущественно рабочих мужского пола с возрастной группой от 31 до 50 лет, имеющих в большей степени образование среднего профессионального уровня. Средняя продолжительность труда работников в организации составляет от 6 до 14 лет.

Для четкого представления в части обеспеченности персоналом ООО «ПНП-Сервис» следует остановиться на анализе его движения (таблица 6).

Таблица 6 – Анализ движения персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг., чел.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021-2022 гг.		2022-2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Численность на начало периода	178	191	148	13	7,30	-43	-22,51
Выбывшие всего, в том числе по причине:	21	58	44	37	176,19	-14	-24,14
Неудовлетворенность заработной платой	10	27	18	17	170,00	-9	-33,33
По достижению пенсионного возраста	1	2	1	1	100,00	-1	-50,00
Неудовлетворительное состояние здоровья	2	1	1	-1	-50,00	0	0,00
Нарушение трудового распорядка	2	4	2	2	100,00	-2	-50,00
Иные причины	6	24	22	18	300,00	-2	-8,33
Принятые на работу	34	15	25	-19	-55,88	10	66,67
Численность на конец периода	191	148	129	-43	-22,51	-19	-12,84

Показатели, демонстрирующие движение персонала в первую очередь характеризуют его выбытие по различным причинам, в том числе по иным причинам. Увеличение увольнений по иным причинам в 2021-2022 гг. на 18 чел. (300,00 %) сопряжено, прежде всего, окончанием действия трудового договора, семейными обстоятельствами, смертью. В 2022-2023 гг. количество увольнений снизилось на 2 чел. (8,33 %).

Наблюдается рост увольнений в 2021-2022 гг. по причине неудовлетворенности заработной платой на 17 чел. (170,00 %). Снижение показателя в 2022-2023 гг. на 9 чел. (33,33 %) определяется положительной

тенденцией в формировании фонда оплаты труда, а также понижением общей численности персонала.

Наблюдаются незначительные цифры по показателям, связанные с увольнением по причине состояния здоровья, достижения пенсионного возраста и нарушения трудового распорядка (рисунок 17).

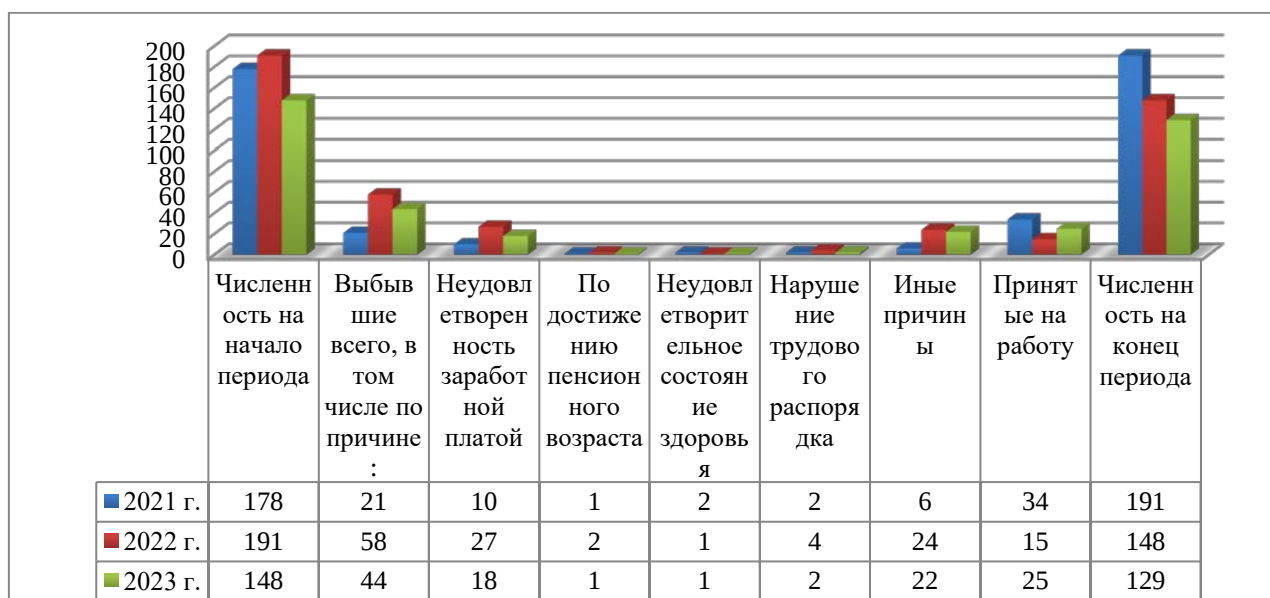


Рисунок 17 – Анализ движения персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг., чел.

Эффективность труда персонала организации ООО «ПНП-Сервис» определяется на основе расчета частных показателей. В первую очередь это коэффициенты движения (таблица 7).

Таблица 7 – Коэффициенты движения персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Коэффициент общего оборота персонала	0,30	0,43	0,50	0,13	44,44	0,07	15,60
Коэффициент оборота персонала по приему	0,18	0,09	0,18	-0,10	-51,99	0,09	103,84

Продолжение таблицы 7

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021-2022 гг.		2022-2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Коэффициент оборота персонала по выбытию	0,11	0,34	0,32	0,23	200,56	-0,02	-7,22
Коэффициент текучести персонала	0,10	0,32	0,30	0,21	209,29	-0,02	-4,88
Коэффициент постоянства персонала	0,72	0,44	0,43	-0,28	-38,63	-0,01	15,60

Коэффициент общего оборота персонала имеет положительную динамику. Он вырос за 2021-2022 гг. на 0,13 (44,44 %), в отчетном периоде – на 0,07 (15,60 %), что указывает на активность организации в плане повышения своего развития.

Нестабильная динамика присуща коэффициенту оборота персонала по приему. За 2021-2022 гг. показатель снизился на 0,10 (51,99 %), но за 2022-2023 гг. повысил свое значение на 0,09 (103,84 %).

Обратная позиция свойственна коэффициенту оборота персонал по выбытию. За 2021-2022 гг. показатель вырос на 0,23 (200,56 %), но за 2022-2023 гг. снизился на 0,02 (7,22 %).

Коэффициент постоянства персонала имеет отрицательную динамику. Он снизился за 2021-2022 гг. на 0,28 (38,63 %), в отчетном периоде – на 0,01 (15,60 %) (рисунок 18).

Несмотря на рост деловой активности организации на рынке в части предоставления рабочих мест, все же организации следует уделить внимание весьма важному аспекту – повышению постоянства персонала, что позволяет повысить не только результативность труда, но и финансовых показателей ООО «ПНП-Сервис».

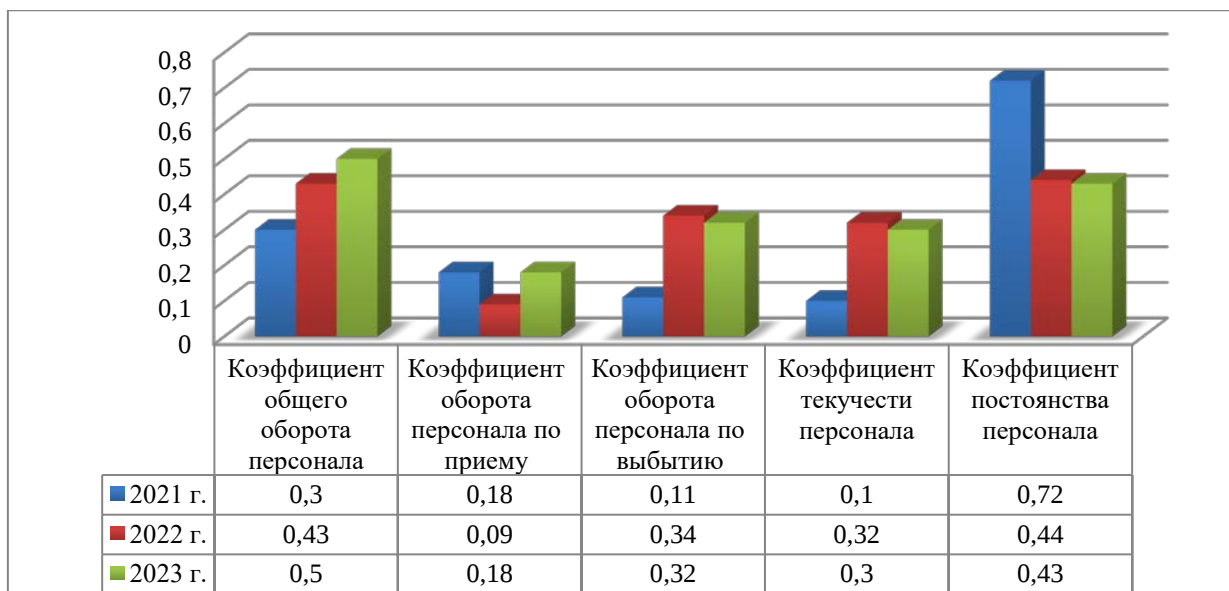


Рисунок 18 – Коэффициенты движения персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг.

Немаловажное значение на эффективность труда персонала организации оказывает рациональное использование рабочего времени (рисунок 19).

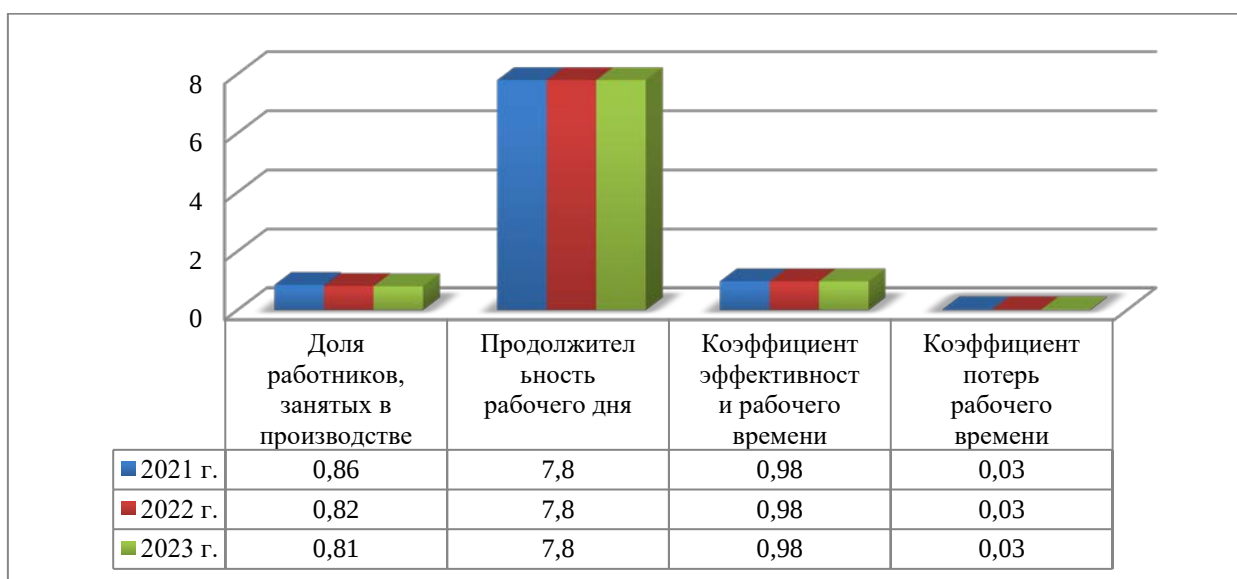


Рисунок 19 – Показатели эффективности использования рабочего времени персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг.

Доля работников, занятых в процессе производств в организации снижается. Так, показатель сократился за 2021 гг. на 0,04 (4,65 %), за 2022-2023 гг. – на 0,01 (1,22 %).

Несмотря на то, что в организации отмечается отток персонала, в том числе тех, которые заняты напрямую производственным процессом коэффициент эффективности использования продуктивного рабочего времени весьма высокий и не изменяет своих параметров в расчетном периоде.

Эффективность труда персонала организации ООО «ПНП-Сервис» определяется на основе расчета обобщающих показателей (таблица 8).

Таблица 8 – Анализ обобщающих показателей эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021-2022 гг.		2022-2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Выручка, тыс. руб.	425503	446977	573749	21474	5,05	126772	28,36
Численность работников, чел.	191	148	129	-43	-22,51	-19	-12,84
Затраты на развитие персонала, тыс. руб.	12876	8913	7612	-3963	-30,78	-1301	-14,60
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	131102	159307	159908	28205	21,51	601	0,38
Чистая прибыль, тыс. руб.	37084	35770	84994	-1314	-3,54	49224	137,61
Выработка, тыс. руб. / чел.	2227,76	3020,11	4447,67	792,35	35,57	1427,56	47,27
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	57,2	89,7	103,3	32,5	56,82	13,6	15,16
Коэффициент опережения	0	0,62	3,12	0,62	-	2,5	403,23
Зарплатоотдача по выручке	3,25	2,81	3,59	-0,44	-13,55	0,78	27,88
Зарплатоотдача по чистой прибыли	0,28	0,22	0,53	-0,06	-20,62	0,31	136,72
Рентабельность персонала	194,16	241,69	658,87	47,53	24,48	417,18	172,61
Рентабельность затрат на развитие персонала	2,88	4,01	4,83	1,13	39,34	0,81	20,25

Эффективность труда персонала на основе показателя выработки характеризуется положительной динамикой. За 2021-2022 гг. он увеличился на

792,35 т. р. / чел. (35,57 %), в том числе за счет факторов. Вспомогательная информация для проведения факторного анализа в Приложении Б, таблице Б.1 (таблица 9).

Таблица 9 – Действие факторов на выработку ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2022 гг., тыс. руб.

Показатель	Факторы				Изменение выработки, + / -
	доля рабочих	отработанно рабочим в году, дни	продолжительность рабочего дня в среднем, час	выработка рабочего, тыс. руб. / чел.	
Выработка	-101,992	+41,078	0	+853,265	+792,35

Отрицательное воздействие на выработку оказало влияние снижение доли рабочих на 0,04 % в общей численности персонала, что способствовало ее снижению на 101,99 т. р. К числу положительного воздействия на показатель относятся увеличение количества отработанных дней и выработка на одного рабочего. Это способствовало росту производительности труда соответственно на 41,08 т. р. и 853,27 т. р.

За 2022-2023 гг. – на 1 427,56 т. р. / чел. (47,27 %). Вспомогательная информация для проведения факторного анализа в Приложении Б, таблице Б.2 (таблица 10).

Таблица 10 – Действие факторов на выработку ООО «ПНП-Сервис» за 2022-2023 гг., тыс. руб.

Показатель	Факторы				Изменение выработки, + / -
	доля рабочих	отработанно рабочим в году, дни	продолжительность рабочего дня в среднем, час	выработка рабочего, тыс. руб. / чел.	
Выработка	-66,397	41,996	0	1451,953	1427,56

Отрицательное воздействие на выработку оказало влияние снижение доли рабочих на 0,02 % в общей численности персонала, что способствовало ее снижению на 66,40 т. р. К числу положительного воздействия на показатель

относятся увеличение количества отработанных дней и выработка на одного рабочего. Это способствовало росту производительности труда соответственно на 42,00 т. р. и 1451,95 т. р.

При положительной динамике выработки и среднегодовой зарплате коэффициент опережения принимает неоднозначные значения. Эффективность труда персонала определяется не только его ростом, а когда показатель принимает значение больше одного. В данном случае коэффициент опережения за 2021-2022 гг. составил 0,62, за 2022-2023 гг. – 3,12. Следовательно, организация повысила эффективность труда персонала относительно прироста заработной платы, что подтверждается расчетом зарплатоотдачи.

По зарплатоотдаче за 2021-2022 гг. имеется отрицательная динамика. Так, зарплатоотдача по выручке снизилась на 0,44 (13,55 %), по прибыли – на 0,06 (20,62 %). В отчетном периоде наблюдается обратная ситуация.

Зарплатоотдача по выручке выросла на 0,78 (27,88 %), по прибыли – на 0,31 (136,72 %). Следовательно, организация повысила эффективность труда персонала (рисунок 20).

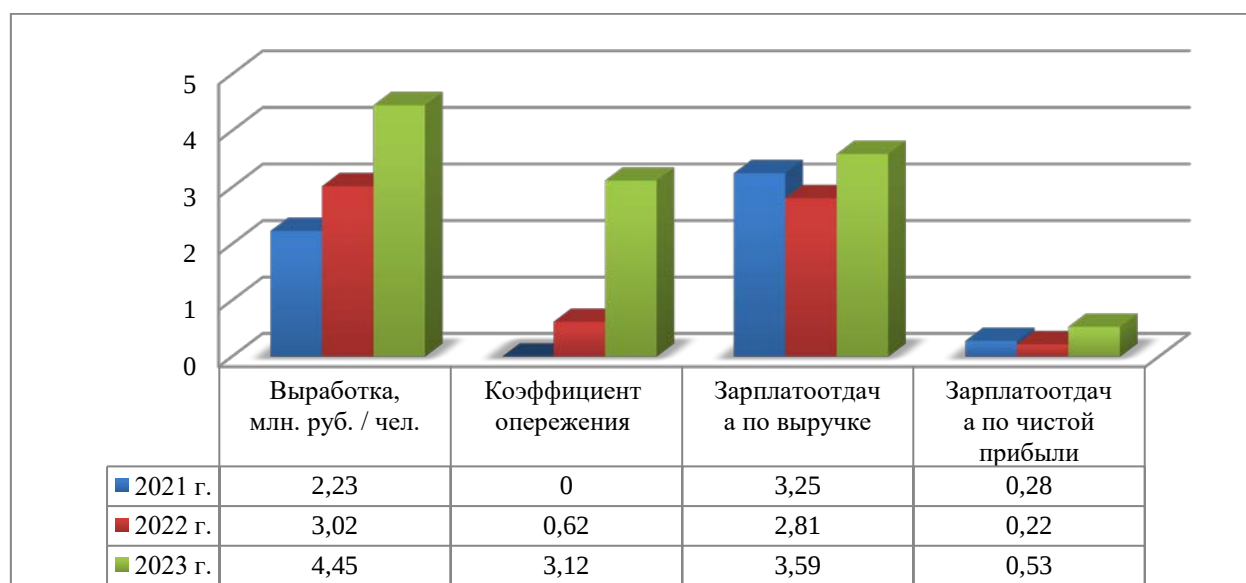


Рисунок 20 – Анализ обобщающих показателей эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг.

Эффективность труда персонала также характеризуется показателями рентабельности, которые имеют высокие значения.

Рентабельность персонала за 2021-2022 гг. увеличилась на 47,53 (39,34 %), за 2022-2023 гг. – на 417,18 (172,61 %). Рентабельность затрат на персонал за 2021-2022 гг. увеличилась на 1,13 (39,34 %), за 2022-2023 гг. – на 0,81 (20,25 %).

Проведенный расчет показателей эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис» и их анализ позволил сделать вывод, что труд персонала в организации используется эффективно, показатели характеризуются положительной динамикой, однако имеются резервы, позволяющие улучшить показатели (таблица 11).

Таблица 11 – Резервы роста показателей эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

Проблема	Решение проблемы
Отток персонала из-за недовольства заработной платой рабочих	Определение резерва роста оплаты труда
Снижение коэффициента постоянства персонала	Оптимизация стимулирования труда персонала, программы по развитию персонала
Замедление прироста коэффициента рентабельности затрат на развитие персонала	

В результате снижения проблем в части использования труда персонала ООО «ПНП-Сервис» показатели эффективности примут более оптимальные значения.

Выводы по второму разделу

Расчет и анализ основных показателей ООО «ПНП-Сервис» показал, что деятельность организации является эффективной, причем наблюдается рост показателей эффективности использования средств производства, рабочей силы и рентабельности.

Анализ обеспеченности персоналом ООО «ППП-Сервис», что в организации задействован труд преимущественно рабочих мужского пола с возрастной группой от 31 до 50 лет, имеющих в большей степени образование среднего профессионального уровня. Средняя продолжительность труда работников в организации составляет от 6 до 14 лет.

Проведенный расчет показателей эффективности труда персонала ООО «ППП-Сервис» и их анализ позволил сделать вывод, что труд персонала в организации используется эффективно, показатели характеризуются положительной динамикой, однако имеются резервы, позволяющие улучшить показатели. Поэтому следует провести мероприятия, результативность которых позволит улучшить показатели, связанные с коэффициентом выбытия, постоянства персонала, а также повышением рентабельности затрат на развитие персонала.

3 Мероприятия по повышению эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

3.1 Разработка мероприятий по повышению эффективности труда персонала

В ходе проведения анализа показателей эффективности труда персонала выявлено, что труд в организации ООО «ПНП-Сервис» используется эффективно. Практически все показатели демонстрируют положительную динамику, соответствуют необходимым для них предъявляемым требованиям.

Однако следует указать, что все же имеются резервы, позволяющие значительно улучшить значения показателей эффективности труда.

Для этого необходимо провести мероприятия, которые будут направлены на повышение эффективности труда персонала (рисунок 21).

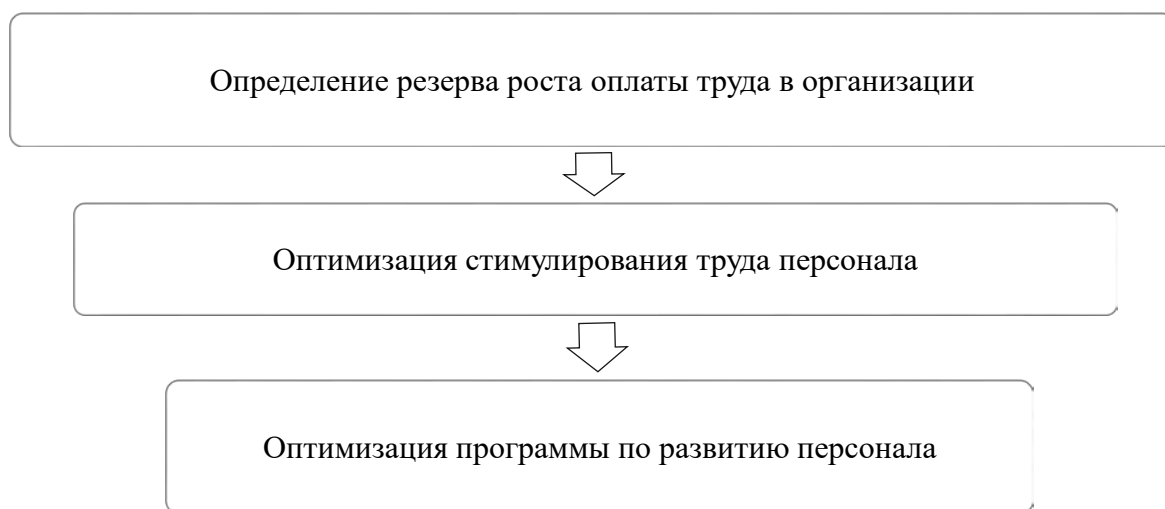


Рисунок 21 – Мероприятия по улучшению показателей эффективности труда персонала организации ООО «ПНП-Сервис»

Анализ показателей обеспеченности персоналом, его движением на основе абсолютных и относительных показателей демонстрирует значительный отток персонала. За последние три года численный состав

персонала в организации снизился на треть, причем в числе уволенных (55 чел. из 62 чел.) более 88 % приходится на тех, кто считает, что оплата труда не соответствует трудоемкости производственного процесса. Естественно чрезмерный отток персонала влияет и на эффективность труда и на результативность финансовых результатов организации.

Поэтому одним из важных направлений для повышения эффективности труда персонала организации является, естественно, проведение мероприятия по определению резерва роста заработной платы.

Первое мероприятие – определение резерва роста оплаты труда.

Цель данного мероприятия – повышение заинтересованности рабочих в долгосрочности сохранения рабочего места, что позволит снизить уровень неудовлетворенности заработной платой и снизить коэффициент по выбытию персонала.

Как и на многих нефтедобывающих предприятиях в ООО «ПНП-Сервис» действует бестарифная система оплаты труда, основанная на использовании грейдов. Данная система предполагает наличие двенадцати грейдов, каждый из которых включает базовые качественные показатели (уровень образования и повышения квалификации, степень участия в производственном процессе, наличие рисков, сложность работы и др.).

Стоимость первого грейда определяется двукратным минимальным размером оплаты труда, установленным в Самарской области. Различие между каждым последующим грейдом определяется введением дополнительных выплат в размере 15 %. Так, стоимость первого грейда по результатам 2023 г. составляла 37357 т. р., двенадцатого – 173797 т. р. (при средней заработной плате по организации – 105,3 т. р.).

Предлагается пересмотреть существующую систему грейдирования, введя дополнительный процент к существующему проценту. Причем исходным пунктом должно стать сохранение прироста производительности труда относительно прироста заработной платы, с одной стороны, с другой – определение резерва для роста заработной платы.

Для определения оптимального процента надбавки следует воспользоваться методом Раккера. Применяя данный метод, возможно, установить норму дополнительных выплат за повышение производительности (таблица 12).

Таблица 12 – Расчет процента дополнительных выплат персоналу на основе метода Раккера для первого грейда

Показатель	Расчет	Значение
Валовая прибыль	-	125871 тыс. руб.
Заработная плата основная	16242 x 2	32484 тыс. руб.
Заработная плата фактическая	32484 + 15%	37357 тыс. руб.
Размер дополнительных выплат	37357-32484	4873 тыс. руб.
Доля организации и работника 50 % x 50 %	4873 x 0,5	2437 тыс. руб.
Резерв выплат – 20 %	2437 x 0,2	487 тыс. руб.
Для распределения	2437 - 487	1950 тыс. руб.
Процент выплат	1950 / 32484 x 100 %	6,0 % тыс. руб.

Следовательно, величина дополнительных выплат может увеличиться на 6%. В результате затраты на формирование фонда оплаты труда увеличатся до 169502 т. р.

Второе мероприятие направлено на совершенствование стимулирования труда для удержания персонала через введения баддинга.

Цель мероприятия – снижение риска потери новых работников, повышение уровня успешности онбординга путем введения баддинга.

Стимулирование будет определяться одновременно как для новичков, так и закрепленного за ним опытного работника. Стимулом для новичка будет являться успешность сдачи аттестации на рабочем месте после испытательного срока – три месяца. Для опытного работника – в получении бонуса в размере фиксированной суммы 5 т. р.

В ООО ПНП-Сервис» движение персонала характеризуется высоким коэффициентом по приему, который за последний год вырос в два раза. Но отмечается рост коэффициента по выбытию и снижение постоянства

персонала. Поэтому, естественно, необходимо провести мероприятие по введению баддинга.

Баддинг является одновременно методом, который в себе сочетает обучение и развитие практических навыков на рабочем месте. Бадди помогает новичку адаптироваться к новой рабочей среде, знакомит его с коллегами и процессами работы, объясняет процедуры и помогает решать возникающие задачи.

Баддинг отличается от наставничества тем, что бадди работает рядом с новичком, выполняя те же задачи, и активно участвует в его адаптации, в то время как наставник обычно выступает в роли консультанта.

Следовательно, использование данного метода позволит вновь принятому работнику быстрее погрузиться в рабочую атмосферу, снизить риск увольнения и повысить коэффициент постоянства.

В результате проведения мероприятия ООО «ПНП-Сервис» получит экономию средств, которое затрачивает на организацию аттестации новых работников (таблица 13).

Таблица 13 – Эффект от реализации мероприятия по стимулированию труда через баддинг, т. р.

Показатель	2023 г.	При реализации мероприятия	Экономия	
			+ / -	%
Затраты на аттестацию новых работников	313	0	-313	-100,00
Затраты на выплату заработной платы бадди	0	75	+75	+100,00

Размер экономического эффекта от реализации мероприятия составит 238 т. р. По мнению экспертов, введение баддинга способствует росту производительности труда в среднем на 3,5 % – 5 %.

Третье мероприятие – совершенствование подходов к программе по развитию персонала.

Цель мероприятия – для повышения постоянства персонала организации необходимо провести мероприятие, направленное на удержание сотрудников и повышение их лояльности.

Для этого рекомендуется ввести профессиональное поощрение через повышение квалификации и освоение новых профессий, которое является эффективным способом мотивации сотрудников. Это не только способствует развитию карьеры и повышению профессиональных навыков, но и укрепляет уверенность в себе, повышает самооценку и улучшает качество работы.

Повышение квалификации и освоение новых профессий позволяют сотрудникам оставаться востребованными на рынке труда, что снижает риск увольнения и текучести кадров. Это также способствует созданию благоприятной атмосферы в коллективе, поскольку сотрудники чувствуют себя ценными и важными для организации.

Кроме того, повышение квалификации и освоение новых профессий могут привести к увеличению производительности труда и улучшению качества продукции или услуг. Это, в свою очередь, может способствовать росту прибыли и конкурентоспособности организации на рынке.

Профессиональное поощрение через повышение квалификации и освоение новых профессий рекомендуется реализовать через бальную систему оценки (таблица 14).

Таблица 14 – Профессиональное поощрение работников ООО «ПНП-Сервис» через бальную систему оценки

Программы	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
Повышение квалификации	Одна программа	Две программы	Три программы	Четыре программы	-
Профессиональная переподготовка					+

Стоимость каждого балла определяется одним процентом надбавки к заработной плате.

Для профессиональной переподготовки от 520 часов, которая может быть организована лишь один раз в год, надбавка будет составлять 5 %.

Повышение квалификации по программе не менее 72 часов оценивается в один балл. Если количество часов меньше, то начисляется 0,5 балла. Обучение рекомендуется проходить дистанционно, что позволит обеспечить мобильность в организации процесса обучения и снизить затраты на его организацию со стороны организации.

Причем, если работник увольняется по собственному желанию из организации ранее года, то стоимость за обучение он должен вернуть организации. При условии, что в ООО «ПНП-Сервис» в 2023 г. было трудоустроено 25 чел., из которых остались трудиться только 4 человека, непродуктивно затраченные средства, связанные с их обучением, для организации составили 794 т. р. (37,8 х 21).

Аналогичное требование сохраняется для работников, на которых были потрачены средства на обучение, но они не отработав календарный год уволились. В 2023 г. численность таких работников составила 22 чел. Поэтому организация может дополнительно вернуть средства в размере 832 т. р. (37,8 х 22).

Профессиональное поощрение с элементами возмездного платежа при увольнении работника по собственному желанию ранее года со дня трудоустройства или последнего обучения, позволит сэкономить 1626 т. р. и организовать дополнительную надбавку к заработной плате в среднем в размере 1,2 % (таблица 15).

В результате применения профессионального поощрения экономия средств на развитие персонала составит 1626 тыс. руб. (21,36 %), затраты на выплату заработной платы увеличатся на 1,20 %.

Таблица 15 – Эффект от реализации мероприятия по организации профессионального поощрения, тыс. руб.

Показатель	2023 г.	При реализации мероприятия	Экономия	
			+ / -	%
Затраты на обучение	7612	5986	-1626	-21,36
Затраты на выплату заработной платы	159908	161827	1919	+1,20

Представленные мероприятия изменят отдельные финансовые показатели (таблица 16).

Таблица 16 – Эффект от реализации мероприятий, тыс. руб.

Показатель	2023 г.	При реализации мероприятия	Экономия	
			+ / -	%
Затраты на обучение	7612	5673	-1939	-25,47
Затраты на выплату заработной платы	159908	161902	1994	1,25
Выручка	573749	596224	22475	3,92
Чистая прибыль	84994	86969	1975	2,32

Проведенные мероприятия внесут изменения в часть показателей. Затраты на обучение персонала снизятся на 25,47 %, заработная плата увеличиться на 1,25 %. Произойдет рост выручки и чистой прибыли соответственно на 3,92 % и 2,32 %, что позволит повысить эффективность труда персонала организации.

3.2 Расчет эффективности рекомендованных мероприятий

Проведенные мероприятия в первую очередь отразятся на показателях эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис», которые определяются на основе расчета частных показателей – коэффициентов движения (таблица 17).

Коэффициент общего оборота персонала имеет положительную динамику. Он вырос на 0,01 (2,00 %).

Таблица 17 – Коэффициенты движения персонала ООО «ПНП-Сервис»

Показатель	2023 г.	При реализации мероприятия	Изменение	
			+ / -	%
Коэффициент общего оборота персонала	0,50	0,51	0,01	2,00
Коэффициент оборота персонала по приему	0,18	0,22	0,04	22,22
Коэффициент оборота персонала по выбытию	0,32	0,29	-0,03	-9,38
Коэффициент текучести персонала	0,30	0,27	-0,03	-10,00
Коэффициент постоянства персонала	0,43	0,46	0,03	6,98

Аналогичная динамика свойственна коэффициенту оборота персонала по приему. Показатель повысил свое значение на 0,04 (22,22%).

Обратная позиция свойственна коэффициенту оборота персонал по выбытию. Показатель снизился на 0,03 (9,38%).

Коэффициент постоянства персонала имеет положительную динамику. Он увеличился на 0,03 (6,98 %) (рисунок 22).

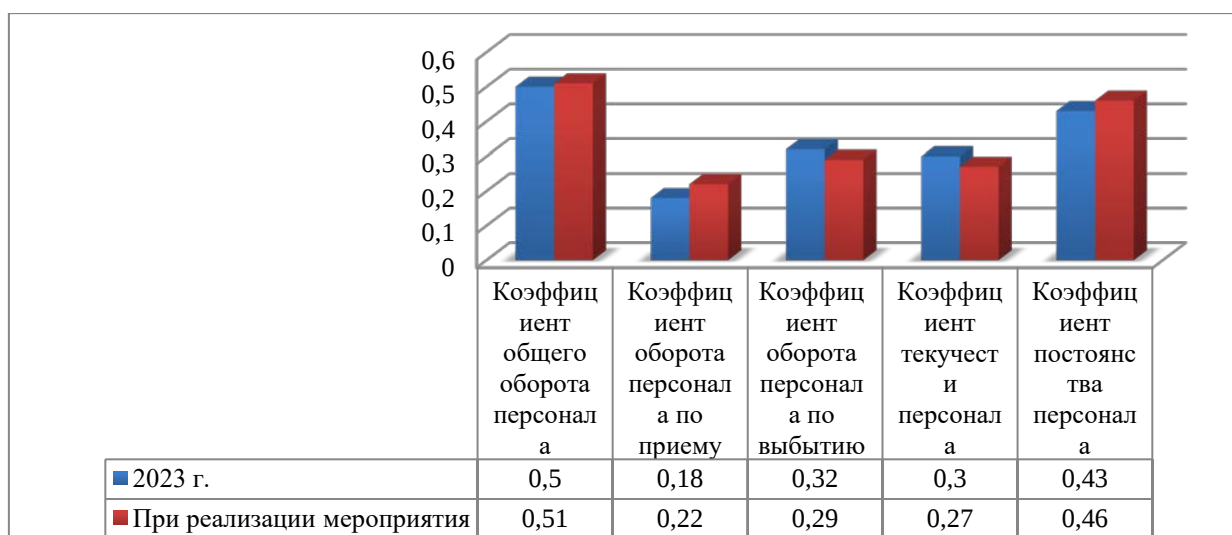


Рисунок 22 – Коэффициенты движения персонала ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2023 гг.

Эффективность труда персонала организации ООО «ПНП-Сервис» определяется на основе расчета обобщающих показателей (таблица 18).

Таблица 18 – Анализ обобщающих показателей эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

Показатель	2023 г.	При реализации мероприятия	Изменение	
			+ / -	%
Выручка, тыс. руб.	573749	596224	22475	3,92
Численность работников, чел.	129	129	0	0,00
Затраты на развитие персонала, тыс. руб.	7612	5673	-1939	-25,47
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	159908	161902	1994	1,25
Чистая прибыль, тыс. руб.	84994	86969	1975	2,32
Выработка, тыс. руб. / чел.	4447,67	4621,89	174,22	3,92
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	103,3	104,59	1,29	1,25
Коэффициент опережения	3,12	3,14	0,02	0,64
Зарплатоотдача по выручке	3,59	3,68	0,09	2,58
Зарплатоотдача по чистой прибыли	0,53	0,54	0,01	1,35
Рентабельность персонала	658,87	674,18	15,31	2,32
Рентабельность затрат на развитие персонала	4,83	15,33	10,50	217,40

Эффективность труда персонала на основе показателя выработки характеризуется положительной динамикой. Он увеличился на 174,22 т. р. / чел. (3,92 %). Отрицательная динамика коэффициента трудоемкости подтверждает рост эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис» (рисунок 23).

При положительной динамике выработки и среднегодовой зарплате коэффициент опережения определяется ростом, показатель больше одного. В данном случае коэффициент опережения составил 3,14. Он увеличил свое значение на 0,02 (0,64 %).

Следовательно, организация повысила эффективность труда персонала относительно прироста заработной платы, что подтверждается расчетом зарплатоотдачи.

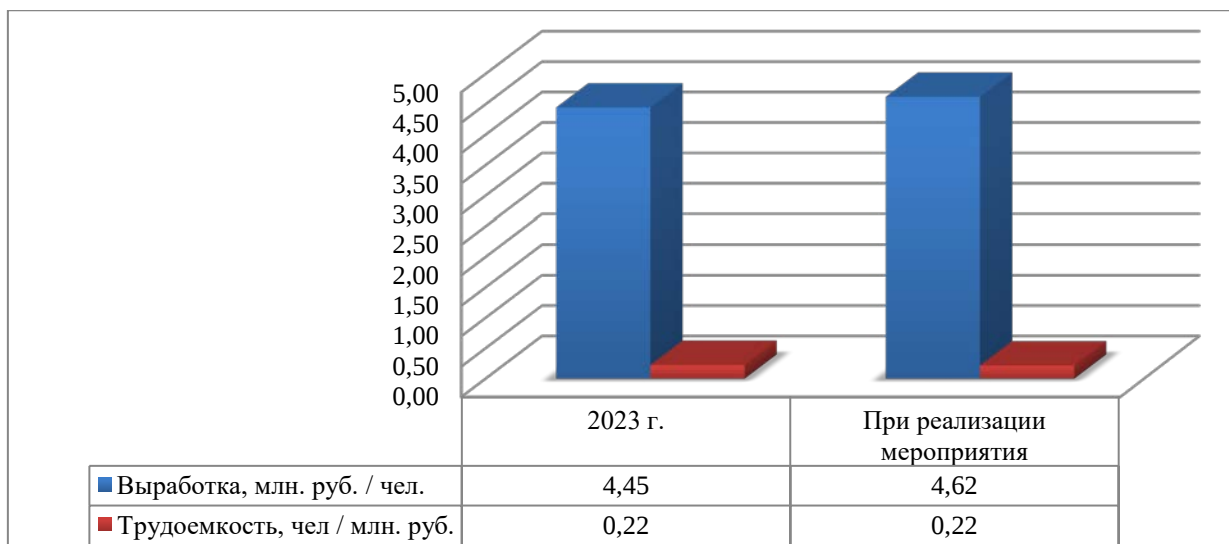


Рисунок 23 – Обобщающие показатели эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

Зарплатоотдача по выручке выросла на 0,09 (2,58 %), по чистой прибыли – на 0,01 (1,35 % %). Следовательно, организация повысила эффективность труда персонала (рисунок 24).

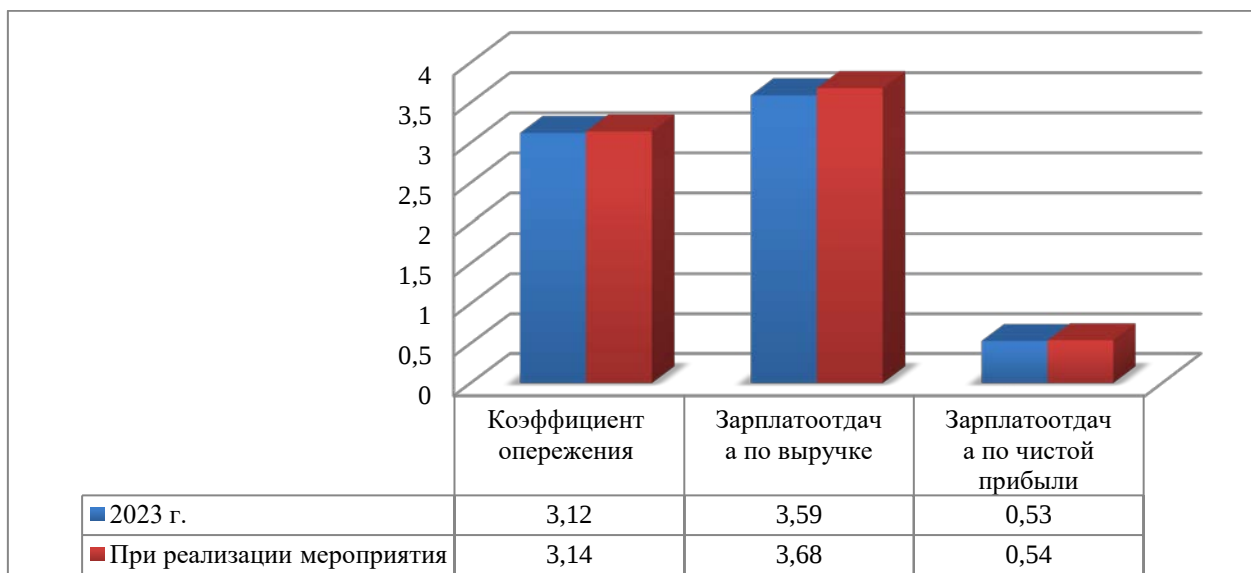


Рисунок 24 – Обобщающие показатели эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

Эффективность труда персонала также характеризуется показателями рентабельности, которые имеют высокие значения.

Рентабельность персонала увеличилась на 15,31 (2,32 %). Рентабельность затрат на персонал увеличилась на 10,50 (217,40 %) (рисунок 25).

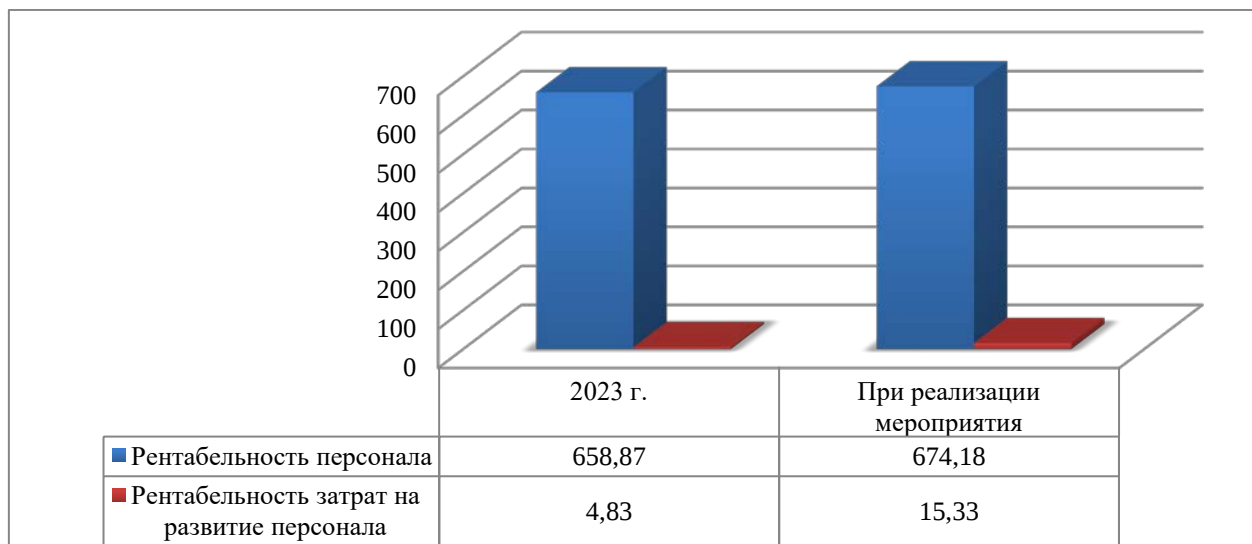


Рисунок 25 – Обобщающие показатели эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

В результате проведенных мероприятий получен положительный эффект, что в целом определяет повышения эффективности труда (таблица 19).

Таблица 19 – Эффективность при реализации мероприятий

Мероприятие	Экономическая эффективность	Социальная эффективность
Определение резерва роста оплаты труда	Увеличение затрат на формирование фонда оплаты труда, снижение коэффициента по выбытию персонала	Повышение заинтересованности рабочих в долгосрочности сохранения рабочего места, что позволит снизить уровень неудовлетворенности заработной платой

Продолжение таблицы 19

Мероприятие	Экономическая эффективность	Социальная эффективность
Совершенствование стимулирования труда для удержания персонала через введения баддинга	Рост производительности труда, рентабельности, экономия по статье затрат на обучение, повышение оплаты труда	Снижение риска потери новых работников, повышение уровня успешности онбординга
Совершенствование подходов к программе по развитию персонала с использованием профессионального поощрения	Экономия средств на развитие персонала, затраты на выплату заработной платы увеличатся	Развитие карьеры и повышение профессиональных навыков, укрепление уверенности в себе, повышение самооценки и улучшение качества работы

Разработанные мероприятия обеспечат рост не только экономической, но и социальной эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис».

Выводы по третьему разделу.

Для повышения эффективности труда персонала рекомендуется провести мероприятия.

Первое мероприятие направлено на определение резерва роста оплаты труда, что позволит снизить уровень неудовлетворенности заработной платой и коэффициент по выбытию персонала.

Предлагается пересмотреть существующую систему грейдирования, введя дополнительный процент надбавки на основе метода Раккера. В результате величина дополнительных выплат увеличится на 6 %, то есть затраты на формирование фонда оплаты труда увеличатся до 169 502 т. р.

Второе мероприятие направлено на совершенствование стимулирования труда для удержания персонала через введения баддинга, что позволит снизить риск потери новых работников, повысить уровень успешности онбординга.

Стимулом для новичка будет являться успешность сдачи аттестации на рабочем месте после испытательного срока. Для опытного работника – в получении бонуса в размере фиксированной суммы. Размер экономии средств

от аттестации на рабочем месте составит 238 т. р. Производительности труда вырастет 3,92 %.

Третье мероприятие направлено на совершенствование подходов к программе по развитию персонала.

Для этого рекомендуется ввести профессиональное поощрение через повышение квалификации и освоение новых профессий, которое является эффективным способом мотивации сотрудников. Профессиональное поощрение с элементами возмездного платежа при увольнении работника по собственному желанию ранее года со дня трудоустройства или последнего обучения, позволит сэкономить 1626 т. р. и организовать дополнительную надбавку к заработной плате в среднем в размере 1,2 %.

Разработанные мероприятия обеспечат рост не только экономической, но и социальной эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис»

Заключение

Повышение эффективности труда является одной из приоритетных задач управления персоналом, так как уровень эффективности труда позволяет обеспечить экономию средств на всех участках производственного процесса и рост прибыли. Также способствует совершенствованию методов мотивации и стимулирования персонала, эффективному планированию затрат по оплате труда.

Тема бакалаврской работы рассмотрена на примере ООО «ПНП-Сервис». Расчет и анализ основных показателей ООО «ПНП-Сервис» показал, что деятельность организации является эффективной, причем наблюдается рост показателей эффективности использования средств производства, рабочей силы и рентабельности.

Анализ обеспеченности персоналом ООО «ПНП-Сервис» показал, что в организации задействован труд преимущественно рабочих мужского пола с возрастной группой от 31 до 50 лет, имеющих в большей степени образование среднего профессионального уровня. Средняя продолжительность труда работников в организации составляет от 6 до 14 лет.

Проведенный расчет показателей эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис» на основе коэффициентов движения показал, что организации следует уделить внимание повышению постоянства персонала, что позволяет повысить не только результативность труда, но и финансовых показателей ООО «ПНП-Сервис». Коэффициент постоянства персонала снизился за 2021-2022 гг. на 0,28 (38,63 %), в отчетном периоде – на 0,01 (15,60 %).

Анализ показателей эффективности использования рабочего времени показал, что доля работников, занятых в процессе производств в организации снижается. Так, показатель сократился за 2021 гг. на 0,04 (4,65 %), за 2022-2023 гг. – на 0,01 (1,22 %).

Коэффициент эффективности использования продуктивного рабочего времени весьма высокий и не изменяет своих параметров в расчетном периоде.

Эффективность труда персонала на основе показателя выработки характеризуется положительной динамикой. За 2021-2022 гг. он увеличился на 792,35 т. р. / чел. (35,57 %).

Организация повысила эффективность труда персонала относительно прироста заработной платы. Коэффициент опережения за 2021-2022 гг. составил 0,62, за 2022-2023 гг. – 3,12.

По зарплатоотдаче за 2021-2022 гг. имеется отрицательная динамика. Так, зарплатоотдача по выручке снизилась на 0,44 (13,55 %), по прибыли – на 0,06 (20,62 %). В отчетном периоде наблюдается обратная ситуация. Зарплатоотдача по выручке выросла на 0,78 (27,88 %), по прибыли – на 0,31 (136,72 %). Следовательно, организация повысила эффективность труда персонала.

Рентабельность персонала за 2021-2022 гг. увеличилась на 47,53 (39,34 %), за 2022-2023 гг. – на 417,18 (172,61 %). Рентабельность затрат на персонал за 2021-2022 гг. увеличилась на 1,13 (39,34 %), за 2022-2023 гг. – на 0,81 (20,25 %).

Для повышения эффективности труда персонала рекомендуется провести мероприятия.

Первое мероприятие направлено на определение резерва роста оплаты труда, что позволит снизить уровень неудовлетворенности заработной платой и коэффициент по выбытию персонала.

Предлагается пересмотреть существующую систему грейдирования, введя дополнительный процент надбавки на основе метода Раккера. В результате величина дополнительных выплат увеличится на 6 %, то есть затраты на формирование фонда оплаты труда увеличатся до 169 502 т. р.

Второе мероприятие направлено на совершенствование стимулирования труда для удержания персонала через введения баддинга, что позволит снизить риск потери новых работников, повысить уровень успешности онбординга. Стимулом для новичка будет являться успешность сдачи аттестации на рабочем месте после испытательного срока. Для опытного

работника – в получении бонуса в размере фиксированной суммы. Размер экономии средств от аттестации на рабочем месте составит 238 т. р. Производительности труда вырастет 3,92 %.

Третье мероприятие направлено на совершенствование подходов к программе по развитию персонала.

Для этого рекомендуется ввести профессиональное поощрение через повышение квалификации и освоение новых профессий, которое является эффективным способом мотивации сотрудников. Профессиональное поощрение с элементами возмездного платежа при увольнении работника по собственному желанию ранее года со дня трудоустройства или последнего обучения, позволит сэкономить 1626 т. р. и организовать дополнительную надбавку к заработной плате в среднем в размере 1,2 %.

Разработанные мероприятия обеспечат рост не только экономической, но и социальной эффективности труда персонала ООО «ПНП-Сервис».

Список используемой литературы и используемых источников

1. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2024. 521 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode/542523> (дата обращения: 18.07.2024).
2. Большой экономический словарь URL: <https://rus-big-economic-dict.slovaronline.com/16452-ТРУД> (дата обращения: 18.07.2024).
3. Верченко Н.Ю. Методические подходы к оценке эффективности использования трудовых ресурсов // Форум молодых ученых. 2022. 1(65). С. 43-47. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-otsenke-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov/viewer> (дата обращения: 20.07.2024).
4. Войтов А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки : монография. М. : Дашков и К. 2020, 230 с.
5. Гачечиладзе Л.Б., Головченко Н.Н, Чернышева Ю.С. Классификация видов труда и их характеристика // Мировая наука.2022. №2(59). С. 45-48.
6. Глебов Д.О., Исмаилова Г.В. Управление производительностью труда и эффективность персонала // Весенние дни науки : сборник докладов Международной конференции студентов и молодых ученых (Екатеринбург, 21–23 апреля 2022 г.). Екатеринбург : УрФУ, 2022. С. 994-997.
7. Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можаяева Т.П. Управление персоналом : учебник для вузов. М. : Юрайт. 2023. 218 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode> (дата обращения: 15.07.2024).
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК) [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.11.1994 (в ред. 11.03.2024). URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 3.06.2024).
9. Деева Л.И. Управление эффективностью труда персонала // Современные научные исследования и инновации. 2019. № 12. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2019/12/90743> (дата обращения: 18.07.2024).

10. Джевицкая Е.С, Лаврентьева А.К. Система и механизмы управления эффективностью использования трудовых ресурсов организации // Журнал экономических исследований. 2022. Том 8. № 2. С. 37-44.
11. Ермаков Г.П., Котельникова Н.В., Труничкина Е.И., Ганиева Й.Н. Эффективность труда и вознаграждение за его результаты: теория и практика // Экономика труда. 2021. Том 8. № 8. С. 841-864.
12. Жумалиева А.К. Проблемы эффективного управления трудовыми ресурсами в современных рыночных условиях // Молодой ученый. 2020. № 2 (292). С. 261-263. URL: <https://moluch.ru/archive/292/66064/> (дата обращения: 18.07.2024).
13. Ильченко С.В. Мотивационный механизм управления эффективностью труда на предприятии // Бизнес и дизайн ревю. 2021. № 3 (23). С. 7-11.
14. Касимова Ю.Н. Практический опыт современных компаний по повышению производительности труда: особенности и результаты // Столыпинский вестник. 2024. №2. С. 324-331.
15. Кифа Л.Л. Об оценке цифровой компетентности сотрудников // Экономика и социум. 2024. №1 (116). С. 1011-1014
16. Крайнов А.В. Оценка и повышение эффективности использования трудового потенциала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2020. № 3. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2020/03/16986> (дата обращения: 11.07.2024).
17. Манаев В.В., Дирша Е.В. Экономика труда : учеб. пособие для студентов всех форм обучения экономических направлений. Рубцовск : РИИ, 2020. 77 с.
18. Маслова В.М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт. 2023. 452 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode> (дата обращения: 15.07.2024).

19. Медведева Л.С., Муратова Е.Р. Экономика труда : лекционный курс для студентов направления 38.03.01 Экономика. Ростов-на-Дону : УЦОТ. 2019. 32 с.

20. Мещерякова А.Б. Оценка эффективности трудовых процессов в организации: от теории к практике // Вестник Академии знаний. 2021. № 4 (45). С. 215-221.

21. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала : учебник и практикум. М. : Юрайт. 2023. 379 с. (высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode> (дата обращения: 15.07.2024).

22. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 16.04.2022). URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 14.06.2024).

23. Онлайн-словарь бизнес-терминов URL: <https://rus-business-terms.slovaronline.com> (дата обращения: 19.07.2024).

24. Официальный сайт Общества с ограниченной ответственностью «ПНП-Сервис». URL: <https://checko.ru/company/pnp-servis-1106316014056> (дата обращения: 12.07.2024).

25. Пугачев В.П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт. 2024. 523 с. URL: <https://urait.ru/bcode> (дата обращения: 15.07.2024).

26. Рябчикова Т.А. Основы организации труда : учеб. пособие. Томск : ФДО, ТУСУР. 2022. 125 с.

27. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов ; под ред. А.А. Литвинюка. М. : Юрайт. 2023. 462 с. URL: <https://urait.ru/bcode> (дата обращения: 15.07.2024).

28. Федорова Н.В. Минченкова О.Ю. Экономика труда : учебник для академического бакалавриата. М. : КНОРУС. 2023. 232 с. URL: <https://book.ru/book/947670> (дата обращения: 18.07.2024).

29. Хруцкий В.Е., Толмачев Р.А., Хруцкий Р.В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. М. : Юрайт. 2023. 204 с.

30. Чернова Ю.В., Кудряшова Ю.Н. Экономика труда: учеб. пособие Самара. : СГАУ. 2023. 140 с. URL: <https://e.lanbook.com/book/364103> (дата обращения: 18.07.2024).

31. Экономика труда : учебник для вузов ; под ред. М.В. Симоновой. М. : Юрайт, 2021. 259 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode> (дата обращения: 15.07.2024).

32. Экономика труда и управление персоналом : учебник и практикум ; под ред. О.В. Кучмаевой. М. : Юрайт. 2024. 332 с. URL: <https://urait.ru/bcode> (дата обращения: 15.07.2024).

33. Экономический словарь терминов : под ред. Б.А. Райзберга. URL: https://gufo.me/dict/economics_terms/ТПУД?ysclid=lyreprg759289426522 (дата обращения: 18.07.2024).

Приложение А

Бухгалтерская отчетность

Таблица А.1 – Бухгалтерский баланс за 2023 г.

Организация: ООО «ПНП-Сервис» Идентификационный номер налогоплательщика Вид деятельности Предоставление прочих услуг по добычи нефти и природного газа Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / частная Единица измерения: тыс. руб. Местонахождение (адрес): 443011, Самарская область, Самара г., Ново-Садовая ул., 215 Б, помещ. Н5	Форма по ОКУД	Коды
	Дата	0710001
	по ОКПО	31.12.2023
	ИНН	69062807
	по ОКВЭД	6316159327
	по ОКОПФ / ОКФС	09.10.9
	по ОКЕИ	12300
		384

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
Актив					
I. Внеоборотные активы					
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	746	1589	159
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	5	5	5
	Отложенные налоговые активы	1180	6	-	167
	Прочие внеоборотные активы	1190	24	-	-
	Итого по разделу I	1100	781	1594	331
II. Оборотные активы					
	Запасы	1210	2 061	4 170	5 531
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	-
	Дебиторская задолженность	1230	213 892	134 831	136 889
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	14 872	24 487	20 840
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	13 604	3 652	3 621
	Прочие оборотные активы	1260	155	164	135
	Итого по разделу II	1200	344 584	167 304	167 026
	БАЛАНС	1600	245 365	168 898	167 357

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	300	300	300
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	174 442	119 448	103 678
	Итого по разделу III	1300	174 742	119 748	103 978
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	0	3 818	5 673
	Отложенные налоговые обязательства	1420	50	25	10
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	50	3 842	5 683
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	70 573	45 308	57 696
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	70 573	45 308	57 696
	БАЛАНС	1700	245 365	168 898	167 357

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 – Отчет о финансовых результатах за 2022 г.

Организация: ООО «ПНП-Сервис» Идентификационный номер налогоплательщика Вид деятельности Предоставление прочих услуг по добычи нефти и природного газа Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / частная Единица измерения: тыс. руб.			Форма по ОКУД	Коды
			Дата	0710001
			по ОКПО	31.12.2022
			ИНН	69062807
			по ОКВЭД	6316159327
			по ОКОПФ / ОКФС	09.10.9
			по ОКЕИ	12300
				384

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
	Выручка	2110	446 977	425 503
	Себестоимость продаж	2120	(381 246)	(348 139)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	65 731	77 364
	Коммерческие расходы	2210	(0)	(0)
	Управленческие расходы	2220	(24 220)	(31 789)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	41 511	45 575
	Доходы от участия в других организациях	2310	1 225	1 937
	Проценты к получению	2320	2 332	1 959
	Проценты к уплате	2330	(1 860)	(763)
	Прочие доходы	2340	8 921	799
	Прочие расходы	2350	(7 437)	(3 841)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	44 692	45 666
	Налог на прибыль	2410	(8 922)	(8 582)
	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(8 740)	(8 740)
	отложенный налог на прибыль	2412	(182)	157
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	35 770	37 084

Продолжение Приложения А

Таблица А.3 – Отчет о финансовых результатах за 2023 г.

Организация: ООО «ПНП-Сервис» Идентификационный номер налогоплательщика Вид деятельности Предоставление прочих услуг по добычи нефти и природного газа Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / частная Единица измерения: тыс. руб.	Форма по ОКУД	Коды
	Дата	0710001
	по ОКПО	31.12.2023
	ИНН	69062807
	по ОКВЭД	6316159327
	по ОКОПФ / ОКФС	09.10.9
	по ОКЕИ	12300
		384

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.
	Выручка	2110	573749	446977
	Себестоимость продаж	2120	(447878)	(381246)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	125871	65731
	Коммерческие расходы	2210	(0)	(0)
	Управленческие расходы	2220	(25603)	(24220)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	100268	41511
	Доходы от участия в других организациях	2310	3335	1225
	Проценты к получению	2320	3007	2332
	Проценты к уплате	2330	(3007)	(1860)
	Прочие доходы	2340	3726	8921
	Прочие расходы	2350	(2731)	(7437)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	104618	44692
	Налог на прибыль	2410	(19624)	(8922)
	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(19604)	(8740)
	отложенный налог на прибыль	2412	(20)	(182)
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	84 994	35 770

Приложение Б

Факторный анализ выработки

Таблица Б.1 – Исходная информация для проведения факторного анализа выработки ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2022 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	Изменение, + / -	
Выручка, тыс. руб.	425503	446977	21474	5,05
Численность рабочих, чел.	165	122	-43	-26,06
Доля рабочих, %	0,86	0,82	-0,04	-4,65
Отработано рабочим в году, дни	207	211	4	1,93
Продолжительность рабочего дня в среднем, час.	7,8	7,8	0	0,00
Выработка рабочего, тыс. руб. / чел.	2578,81	3663,75	1084,94	42,07

Таблица Б.2 – Исходная информация для проведения факторного анализа выработки ООО «ПНП-Сервис» за 2021-2022 гг.

Показатель	2022 г.	2023 г.	Изменение, + / -	
Выручка, тыс. руб.	446977	573749	126772	28,36
Численность рабочих, чел.	122	104	-18	-14,75
Доля рабочих	0,82	0,81	-0,01	-1,22
Отработано рабочим в году, дни	211	214	3	1,42
Продолжительность рабочего дня в среднем, час.	7,8	7,8	0	0,00
Выработка рабочего, тыс. руб. / чел.	3663,75	5516,82	1853,07	50,58