

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)

Управление персоналом

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Определение путей развития трудового потенциала персонала организации

Обучающийся

Р.Р. Чащина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, Полякова Т.В.

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

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Р.Р. Чащина.

Тема работы: «Определение путей развития трудового потенциала персонала организации».

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент
Полякова Т.В.

Цель исследования – разработка путей развития трудового потенциала персонала в ООО «СТЭМП» на основе проведенного анализа.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является организация ООО «СТЭМП»

Предмет исследования выпускной квалификационной работы – трудовой потенциал организации ООО «СТЭМП»

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе: предложенные мероприятия эффективны, цель бакалаврской работы достигнута.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.1, 2.2, 3.1 и 3.2 могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемой литературы из 24 источников и 4 приложений. Общий объем работы, без приложений, составляет 53 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 12, рисунков – 16.

Содержание

Введение.....	4
1. Теоретические основы развития трудового потенциала персонала организации	6
1.1 Понятие, структура и факторы развития трудового потенциала организации	6
1.2 Подходы к использованию трудового потенциала персонала организации	14
2. Анализ трудового потенциала персонала в ООО «СТЭМП».....	18
2.1 Краткая характеристика организации	18
2.2 Оценка трудового потенциала персонала в организации	25
3. Определение путей развития трудового потенциала персонала в ООО «СТЭМП».....	35
3.1 Мероприятия по развитию трудового потенциала персонала в организации.	35
3.2 Оценка предложенных мероприятий	44
Заключение	48
Список используемой литературы и используемых источников.....	52
Приложение А Отчет о финансовых результатах за 2022 год	57
Приложение Б Отчет о финансовых результатах за 2023 год	58
Приложение В Отчет о финансовых результатах за 2024 год.....	59
Приложение Г Анкета оценки удовлетворенности персонала ООО «СТЭМП»	60

Введение

Современная экономика России характеризуется динамичным развитием отраслей, связанных с производством, полиграфией и рекламной деятельностью. Эти сферы, в свою очередь, играют ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности отечественного бизнеса и формировании положительного имиджа организаций на внутреннем и международном рынках. Актуальность исследования трудового потенциала сотрудников в предприятиях полиграфической отрасли, таких как ООО «СТЭМП», определяется необходимостью повышения эффективности работы персонала как стратегического ресурса компании путем постоянного обучения и развития персонала. Умение подстраиваться под новые технологии и новинки рыночного спроса – немаловажная составляющая эффективного использования трудового потенциала.

Объектом исследования является ООО «СТЭМП» – предприятие полиграфической отрасли, специализирующееся на изготовлении печатных форм, наружной рекламы, сувенирной продукции и т.д. Предметом исследования выступают процессы развития трудового потенциала персонала организации. В процессе исследования перед нами стоят несколько задач:

- рассмотреть основы развития трудового потенциала персонала организации;
- проанализировать трудовой потенциал персонала в ООО «СТЭМП»;
- разработать и оценить мероприятия по развитию трудового потенциала персонала в организации.

В основе исследования лежат современные теории и подходы отечественного и зарубежного опыта определения путей развития трудового потенциала персонала организации:

- аналитический метод (оценка экономического состояния предприятия);
- метод сравнительного анализа (изучение зарубежного и

отечественного развития трудового потенциала персонала);

- статистические методы (показатели конкурирующих предприятий).

Информационной базой работы послужили:

- нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения (включая Трудовой кодекс РФ);
- внутренние локальные акты ООО «СТЭМП», такие как положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка и положения о кадровой политике;
- статистическая отчетность предприятия за последние три года;
- научные публикации отечественных и зарубежных авторов в области управления персоналом;
- данные профессиональных сайтов и консалтинговых агентств.

Практическая ценность итогов исследования состоит в том, что их можно использовать в работе компании для улучшения производительности предприятия. В данной работе представлены советы, которые помогут улучшить адаптацию и обучение работников. Это обеспечит рост мотивации персонала, снижение текучести кадров, повышение производительности труда и конкурентоспособности предприятия.

Таким образом, как следствие развития трудового потенциала сотрудников предприятия, можно добиться таких целей, как:

- повышение производительности труда. Чем более высок уровень развития и качества трудовых ресурсов, тем больше производительность труда и эффективность работы;
- способность предприятия обеспечить достойную конкуренцию отрасли, региона и страны в целом. Результаты технологических и административных изменений зависят от того, насколько эффективно используется потенциал сотрудников;
- совершенствование своих личных и профессиональных качеств, поддержание и улучшение психофизиологического здоровья, выбор сферы трудовой деятельности.

1. Теоретические основы развития трудового потенциала персонала организации

1.1 Понятие, структура и факторы развития трудового потенциала организации

Трудовой потенциал Яшкина, К. Ю. автор работы «Трудовой потенциал: теоретические аспекты понятия, характеристика его основных компонентов» описывает как комплекс физических и духовных характеристик человека, которые влияют на его работоспособность и умение достигать результатов в определённых условиях [1].

Выделяют некоторые компоненты трудового потенциала:

- психофизиологический потенциал;
- квалификационный потенциал;
- личностный потенциал.

На рисунке 1 наглядно рассмотрим компоненты трудового потенциала.

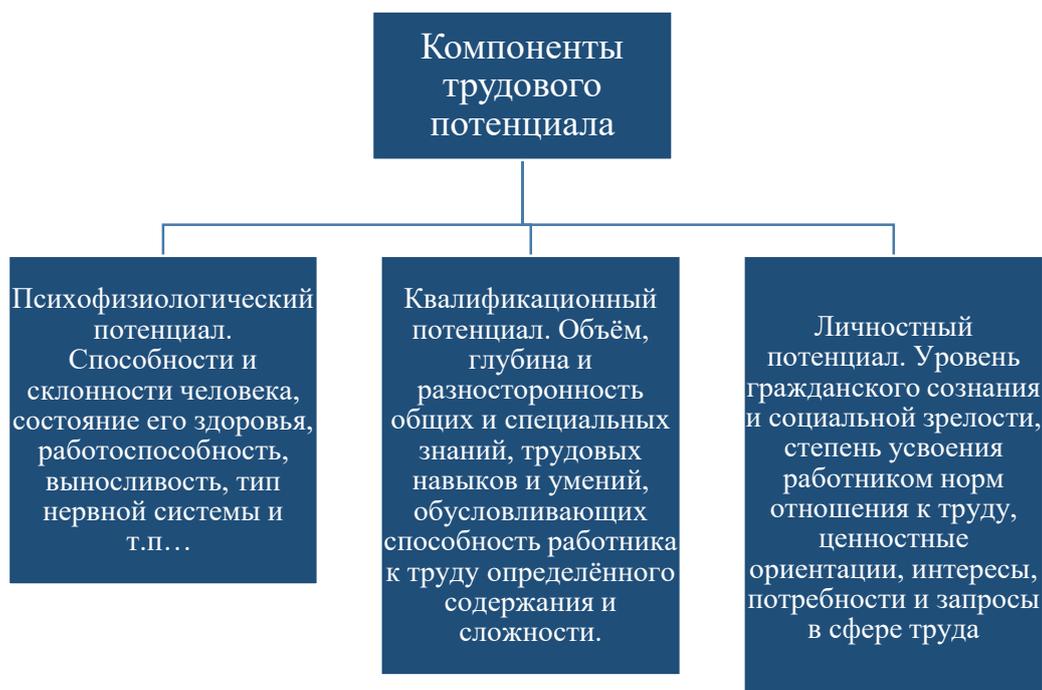


Рисунок 1 – Компоненты трудового потенциала

Академик Г. Струмилин В 1920-е годы ввёл в научный оборот понятие «трудовой потенциал» для описания главного национального достояния страны. С тех пор эта концепция стала активно развиваться как экономическая категория.

В период с 70-х по 80-е годы XX века сформировалась новая концепция управления человеческими ресурсами, которая предполагала инвестирование в привлечение и обучение лучших сотрудников, а также создание условий для их развития и повышения квалификации.

В период с 1995 по 2000 год концепция «трудового потенциала» стала активно использоваться, так как в это время усилилось внимание к роли человека в разных областях его деятельности. Примерно в это же время существовало общепринятое мнение о том, что трудовой потенциал — это социально-экономическое понятие, которое включает в себя различные аспекты, описывающие способности к труду как отдельных сотрудников, так и целых групп работников [2].

В таблице 1 можно наглядно рассмотреть труды отечественных исследований.

Таблица 1 – Отечественные основоположники трудового потенциала

Авторы	Краткая характеристика исследования
С.Г. Струмилин [3]	Его труд закладывает фундамент теории потенциала, в нём отражены результаты исследования характеристик работников, которые влияют на результативность их труда [3].
А.К. Гастев [6]	Создатель советской системы научной организации труда. Он подчёркивал важность человеческого аспекта и полагал, что успех предприятия зависит от эффективности каждого сотрудника [6].
Н.А. Горелов [8]	Учёный внёс вклад в общетеоретические предпосылки возникновения понятия «трудовой потенциал» в отечественной научной литературе в 80–90-е годы XX века [8]

В XVIII веке в Западной Европе, в частности в Великобритании, Германии и Франции, началось формирование системы управления социально-трудовыми отношениями. Практика западных стран

демонстрирует, что организованные сотрудники имеют значительное преимущество в процессе обсуждения заработной платы и условий труда. Трудовой договор был сформирован на основе договорённости между представителями профсоюзов работников и работодателями. Коллективные соглашения сыграли ключевую роль в реформировании трудовых отношений.

В странах Западной Европы сформировались свои подходы к организации профессионального образования и государственному контролю за этой сферой. Так, в Дании существуют совместные комитеты, занимающиеся вопросами непрерывного профессионального обучения. В Германии же есть как федеральный, так и земельные комитеты, а также Федеральный институт непрерывного образования [4].

Специфика японской системы развития трудовых ресурсов заключается в том, что сотрудник сначала проходит обучение по всем направлениям, а затем выбирает одно, на котором и специализируется. Это позволяет ему стать универсальным специалистом.

Подробнее рассмотрим исследования зарубежных ученых в таблице 2.

Таблица 2 – Основоположники развития трудового потенциала за рубежом

Авторы	Краткая характеристика исследования
А. Смит, Дж. Кейнс, Ф. Лист, А. Мизес	В работах были разработаны методы оценки и развития трудового потенциала как ключевого элемента человеческого капитала. Концепция экономической значимости трудового потенциала послужила основой для дальнейших научных изысканий в этой области.
Г. Беккер, Т. Шульц, Э. Денисон, Дж. Кондрик	Они внесли существенный вклад в исследование системы трудовых ресурсов, сформировали концепцию, согласно которой трудовые ресурсы являются ключевым компонентом человеческого капитала. Также они определили сущность и критерий результативности трудовых ресурсов.
К. Маркс	Исследователь исследовал потенциал человека в труде, выделял отдельные компоненты в его структуре и рассматривал рабочую силу как экономическую составляющую.

Для того чтобы разработать действенную стратегию развития человеческого капитала, мы обратимся к научным трудам современных российских исследователей.

В таблице 3 можно найти информацию о некоторых современных исследователях, которые изучают вопросы развития трудового потенциала и их краткая характеристика.

Таблица 3 – Современные учёные, занимающиеся исследованиями в области развития трудового потенциала [10]

Авторы	Краткая характеристика исследования
Н. А. Горелов	Разрабатывает и осуществляет стратегию работы с персоналом, нацеленную на улучшение эффективности труда.
Д. М. Иванцевич	Затрагивает разнообразные аспекты управления человеческими ресурсами, включая вопросы, связанные с трудовыми ресурсами и коммуникацией между сотрудниками.
И. А. Максимцев	Рассматриваются аспекты создания и осуществления стратегии управления персоналом, нацеленной на повышение эффективности использования трудовых ресурсов.
А. Я. Кибанов	Определяет трудовой потенциал как совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих его возможности
С. Ю. Солодовников	Исследует аспекты разработки и осуществления кадровой стратегии, нацеленной на стимулирование трудовой активности.

Структура трудового потенциала организации включает в себя несколько компонентов:

- кадровая составляющая. В его состав входят профессиональные компетенции (знания, умения и навыки) и когнитивные способности (способность к обучению);
- трансформируется под воздействием научно-технического прогресса, затрагивая как форму, так и суть трудовой деятельности. Эта система представляет собой комплекс требований к человеческим ресурсам, которые реализуются через систему рабочих

позиций;

- квалификационная составляющая. Изменения в трудовом потенциале, которые выражаются в повышении уровня квалификации, знаний и навыков, также влияют на личностные качества человека;
- в значительной степени влияет на результативность работы коллектива в целом и каждого сотрудника в частности [9].

Рассмотрим структуру трудового потенциала организации в виде рисунка 2.



Рисунок 2 – Структура трудового потенциала организации [12]

Также можно выделить внешние и внутренние компоненты структуры трудового потенциала организации.

В список внутренних элементов входят такие характеристики, как пол и возраст сотрудников, опыт и стаж работы, уровень образования, квалификация, состояние здоровья, уровень профессионализма, морально-этические качества и способность работать в команде, а также система вознаграждения и мотивация к труду [5].

Состав внешних факторов, влияющих на рынок труда, включает в себя спрос и предложение рабочей силы, востребованность определённых профессий, экономическую и политическую ситуацию в стране, миграционные процессы в мире, размер минимальной оплаты труда и демографический потенциал страны.

Представим в виде рисунка 3, компоненты структуры трудового потенциала организации.



Рисунок 3 – Компоненты структуры трудового потенциала организации.

Таким образом, создание эффективной кадровой стратегии для определения путей развития требует комплексного подхода, учитывающего как международный опыт, так и особенности внутренней и внешней среды компании. Только в этом случае можно создать организационную среду, способствующую росту и развитию персонала, а также повысить общую эффективность использования трудовых ресурсов [13].

Существует несколько видов мероприятий, способствующих развитию трудового потенциала организации, например,:

- групповые методы обучения;
- курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- индивидуальные планы развития сотрудников;
- саморазвитие.

Подробнее о мероприятиях, способствующих развитию трудового потенциала организации представим в виде рисунка 4.

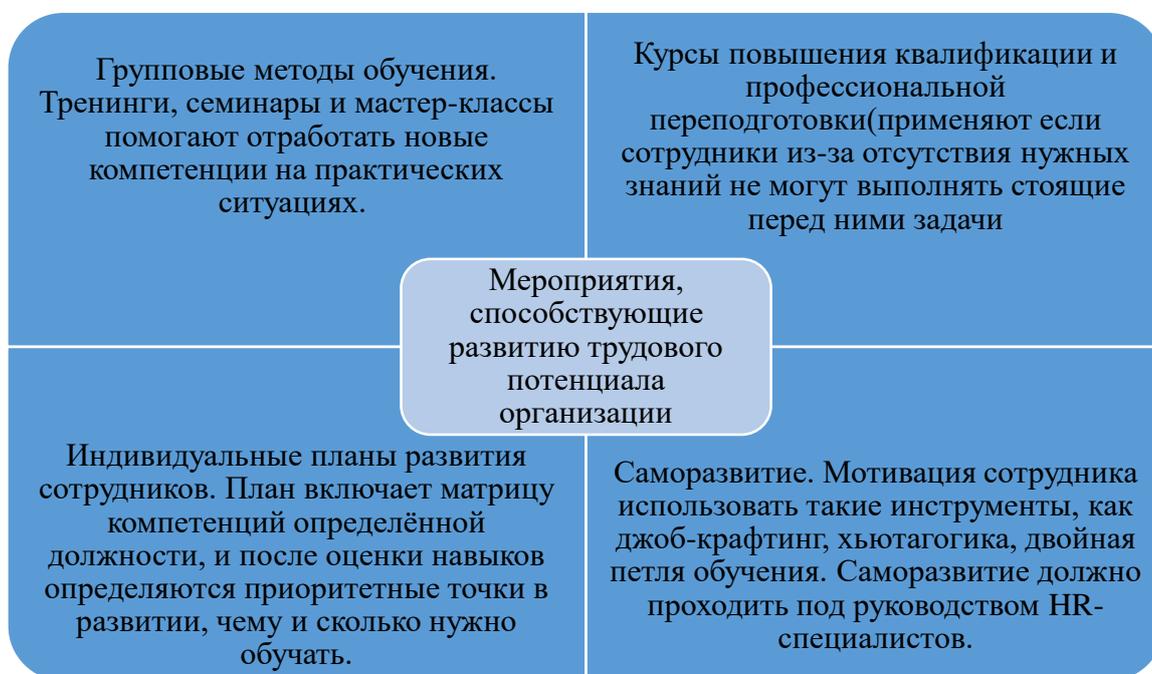


Рисунок 4 – Мероприятия, способствующие развитию трудового потенциала организации

Чтобы улучшить работу торговой компании, стоит использовать активную кадровую стратегию. Успешное выполнение этой задачи возможно при условии, что у руководства есть не только прогноз, но и инструменты воздействия на ситуацию. Отдел кадров должен быть способен создавать специализированные программы, постоянно анализировать ситуацию на рынке труда и адаптировать их реализацию к изменениям внешней и внутренней среды [14].

Трудовой потенциал проявляется в виде конкретного результата, который приносит пользу и отражает, с одной стороны, потребности экономики и социума, а с другой — интересы конкретного сотрудника. Трудовой потенциал представляет собой комплекс природных, приобретённых и накопленных качеств, ресурсов и возможностей человека, которые неотделимы от его личности. Эти ресурсы могут быть использованы только благодаря усилиям самого человека. Трудовые ресурсы представляют собой один из ключевых элементов экономического потенциала государства, который включает в себя способность создавать материальные ценности и оказывать услуги [24].

Итак, человеческие ресурсы — это ключевой элемент, который определяет успешность работы торговой компании. Поэтому руководителям бизнеса необходимо работать над повышением производительности труда сотрудников, создавать условия для развития их профессиональных навыков, улучшать систему мотивации и стимулирования персонала, а также работать над улучшением морально-психологического климата в коллективе.

1.2 Подходы к использованию трудового потенциала персонала организации

Для того чтобы предприятие успешно развивалось, необходимо уделять внимание повышению квалификации сотрудников. Это касается как их образования и профессиональных навыков, так и использования передовых технологий.

Итак, развитие трудовых ресурсов подразумевает расширение спектра знаний и навыков работников, необходимых для выполнения производственных и административных задач.

Человеческие ресурсы — это ключевой элемент, который определяет результативность работы организации. Формирование кадрового потенциала является ключевым фактором в построении экономики, основанной на знаниях. А создание новых идей и концепций — это основа экономического прогресса [11].

Ключевые принципы эффективного применения трудовых ресурсов в компании включают в себя пять основных свойств:

- соответствие количества работников объему выполняемых работ;
- структура персонала предприятия зависит от объективных факторов производства;
- квалификация работника соответствует степени сложности выполняемых функций;
- эффективное использование рабочего времени;
- постоянное повышения квалификации и уровня образования персонала [24].

Ключевые подходы к анализу потенциала рабочей силы:

- метод сравнения по парам;
- поведенческий метод;
- метод моделей компетентности;

– метод анкетирования [7].

Подробнее рассмотрим методы оценки трудового потенциала и их краткое описание на примере рисунка 5.



Рисунок 5 – Методы оценки трудового потенциала [20]

Создание универсального и результативного метода анализа трудовых ресурсов — это важный вопрос при формировании стратегии применения трудового потенциала.

Отметим, что использование трудовых ресурсов в обязательном порядке должно соответствовать стратегии организации, ни в коем случае не ущемлять интересы работников и быть направленным на непосредственное соблюдение действующего на территории РФ законодательства (например, ТК РФ) [15].

Среди основных принципов использования трудовых ресурсов можно

выделить следующие:

- обеспечение эффективной занятости работников экономического субъекта;
- обеспечение равномерной и устойчивой загрузки сотрудников в течение всего рабочего периода (день, месяц, год);
- обеспечение соответствия трудового потенциала сотрудника, и его квалификации требованиям рабочих мест;
- обеспечение максимального выполнения на рабочем месте самых различных операций, исполнение которых требует работы различных групп мышц и способно обеспечивать некоторое чередование нагрузок на различные части тела сотрудника [16].

В числе ключевых аспектов управления персоналом в любой организации можно выделить необходимость поддерживать равновесия между объёмом производства и производительностью труда, а также обеспечивать соответствие квалификации сотрудников современным технологиям. Ещё отметим, что наличие достаточное количество квалифицированных сотрудников и их эффективное использование в производстве, а также увеличение производительности труда играют ключевую роль в повышении объёмов производства и продаж, что, в свою очередь, улучшает финансовые показатели организации.

В рамках стратегии управления трудовыми ресурсами, можно рассмотреть комплексную систему стимулирования сотрудников. Данная система включает материальное и нематериальное стимулирование.

Материальное стимулирование включает в себя:

- повышение оплаты труда (за выполнение увеличенного объёма работы и её усложнение, за совмещение трудовых обязанностей, за повышение уровня профессионализма);
- премирование (за улучшение качества работы, за осуществление стратегических задач, за внедрение новых методов для повышения

эффективности труда);

- бонусы;
- льготы и социальные программы;
- обучение персонала;
- сертификация сотрудников [17].

Нематериальное стимулирование включает:

- контроль и учёт потребностей персонала и его динамики;
- карьерный рост сотрудников;
- оценка и поощрение хорошо выполненной работы;
- корпоративные традиции;
- делегирование полномочий;
- развитие системы наставничества;
- бесплатное (или возмещение) питание на работе;
- бесплатное (или возмещение) медицинское обслуживание [7].

В результате исследования были определены ключевые аспекты, которые могут способствовать более эффективному использованию трудовых ресурсов компании:

- улучшение системы управления персоналом (поиск и распределение кадров, кадровый учёт);
- улучшение результативности работы специалистов;
- адаптация новых специалистов;
- исследование степени удовлетворённости сотрудников компании графиком работы, условиями труда и атмосферой в коллективе;
- оптимальное поощрение труда [18].

Итак, чтобы увеличить эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии, необходимо не только совершенствовать процессы автоматизации производства, но и проводить работу над социально-психологическими аспектами, влияющими на деятельность сотрудников [7].

2. Анализ трудового потенциала персонала в ООО «СТЭМП»

2.1 Краткая характеристика организации

Организация с ограниченной ответственностью «СТЭМП» была основана 22 апреля 2021 года в городе Тюмени и с момента своего основания активно функционирует в полиграфической отрасли. Компания была создана с целью занять конкурентоспособную нишу в сфере производства печатных форм и оказания услуг, связанных с подготовкой полиграфической продукции. Основным видом деятельности организации, согласно ОКВЭД, обозначен как изготовление печатных форм и подготовительная полиграфическая деятельность (код 18.13), что является ключевым направлением для обеспечения функционирования многих предприятий, связанных с печатной продукцией. В дополнение к этому ООО «СТЭМП» активно занимается другими видами деятельности, такими как полиграфическая деятельность (код 18.12), торговля канцелярскими товарами (код 47.62.2), а также оказывает услуги рекламных агентств (код 73.11). Это расширение ассортимента услуг позволяет компании быть более гибкой и быстро адаптироваться к меняющимся потребительским требованиям и условиям рынка.

Организационная структура ООО «СТЭМП» построена по линейно-функциональной модели. Этот подход обеспечивает ясное и четкое распределение обязанностей и полномочий между различными уровнями управления, что, в свою очередь, способствует эффективному и скоординированному взаимодействию всех подразделений. В рамках данной структуры выделяются три уровня управления, каждый из которых выполняет важную роль в функционировании компании.

На высшем уровне находится директор предприятия, который осуществляет общее руководство организацией. Он несет ответственность за стратегическое планирование и принятие ключевых решений, которые направлены на развитие и долгосрочную стабильность компании. Директор

утверждает бюджет компании, контролирует выполнение финансовых планов и принимает участие в формировании кадровой политики, которая является неотъемлемой частью успешной работы любой организации. Он также управляет внешними связями компании, включая взаимодействие с государственными органами, партнерами и клиентами. Стратегическое руководство на этом уровне направлено на достижение максимальной конкурентоспособности компании, развитие новых рынков и увеличение доли на существующих.

Средний уровень управления компании представлен коммерческим и техническим директорами. Коммерческий директор ответственен за управление всеми коммерческими процессами внутри компании, включая продажу полиграфической продукции, установление и поддержание отношений с клиентами, а также управление маркетингом и рекламой.

Технический директор, в свою очередь, отвечает за все вопросы, связанные с технологической стороной производства, модернизацией оборудования и внедрением инновационных технологий. Он также контролирует качество продукции, организацию производственного процесса и техническую подготовленность компании для выполнения заказов. Работа этих двух ключевых руководителей направлена на обеспечение бесперебойного функционирования всех отделов компании и достижение высокого уровня производительности и качества.

На низшем уровне управления находятся производственные и функциональные подразделения компании, которые включают 20 сотрудников. Эти подразделения занимаются выполнением ежедневных задач, непосредственно связанных с производством и предоставлением услуг. Сотрудники на этом уровне работают в различных областях, таких как изготовление печатных форм, подготовка материалов для печати, а также выполнение административных и бухгалтерских функций.

Наглядно организационную структуру ООО «СТЭМП» рассмотрим на рисунке 6

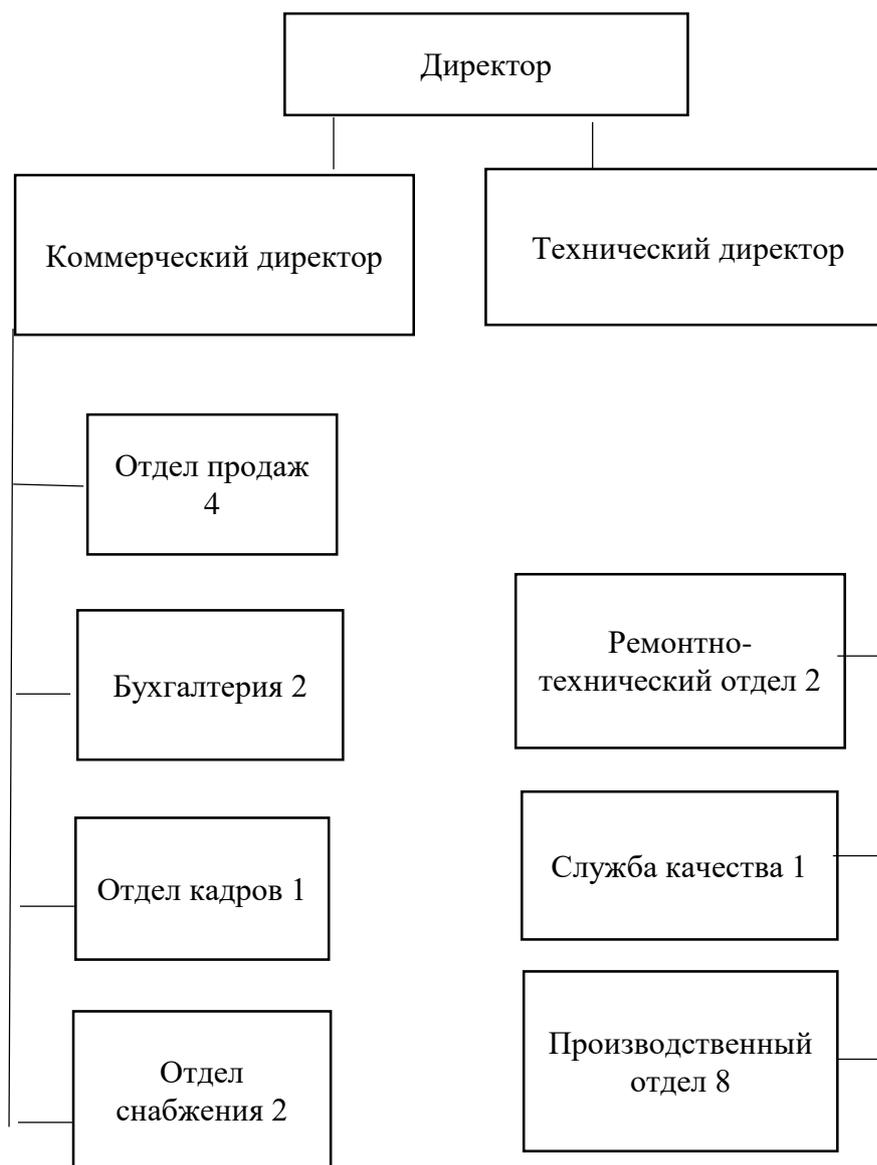


Рисунок 6 – Организационная структура ООО «СТЭМП»

Несмотря на то, что количество сотрудников на низшем уровне сравнительно небольшое, их роль в обеспечении качества и бесперебойной работы предприятия крайне важна. Они являются связующим звеном между высшим руководством и процессами на производственной линии, выполняя задачи, которые непосредственно влияют на выполнение производственных планов и достижение финансовых целей компании.

Для оценки динамики работы ООО «СТЭМП» проведен анализ основных технико-экономических показателей за период 2022–2024 гг. Данные представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг.

Показатели	2022 г.	2023 г.	2024г.	Изменение			
				2022-2023гг.		2023-2024гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выручка ¹ , тыс.руб.	18497	23182	27920	4685	25,33	4738	20,44
2. Себестоимость продаж ¹ , тыс.руб.	14710	18067	22280	3357	22,82	4213	23,32
3. Валовая прибыль ¹ (убыток), тыс.руб.	3787	5115	5640	1328	35,07	525	10,26
4. Управленческие расходы ¹ , тыс.руб.	10442	13384	14340	2942	28,17	956	7,14
5. Коммерческие расходы ¹ , тыс. руб.	4268	4683	4882	415	9,72	199	4,25
6. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	3736	5062	6698	1326	35,49	1636	32,32
7. Чистая прибыль ¹ , тыс. руб.	3549	4818	5328	1269	135,76	510	10,59
8. Основные средства, тыс. руб.	264	137	238	-127	-48,11	101	73,72
9. Оборотные активы ² , тыс. руб.	5882	22896	21086	17014	289,26	-1810	-7,91
10. Численность, чел.	17	21	23	4	23,53	2	9,53
11. Фонд оплаты труда ³ , тыс. руб.	7922	9513	10327	1591	1,2	814	8,55
12. Производительность труда работающего, тыс.руб. (стр1/стр.10)	1088	1103	1330	15	1,38	227	20,58
13. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр11/стр10)	466	453	449	-13	-0,1	-4	-0,88
14. Фондоотдача (стр1/стр8)	70	169	117	99	141,43	-52	-30,77
15. Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр9)	3,1	1,0	1,3	-2,1	-67,74	0,3	30,00
16. Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%	20,19	21,83	24	1,64	8,12	2,17	9,94

Чтобы отчетливо представить текущее состояние компании и ее динамику на протяжении исследуемого периода, на рисунке 7 рассмотрим график изменения показателей, которые были проведены на основании анализа финансовой отчетности ООО «СТЭМП».

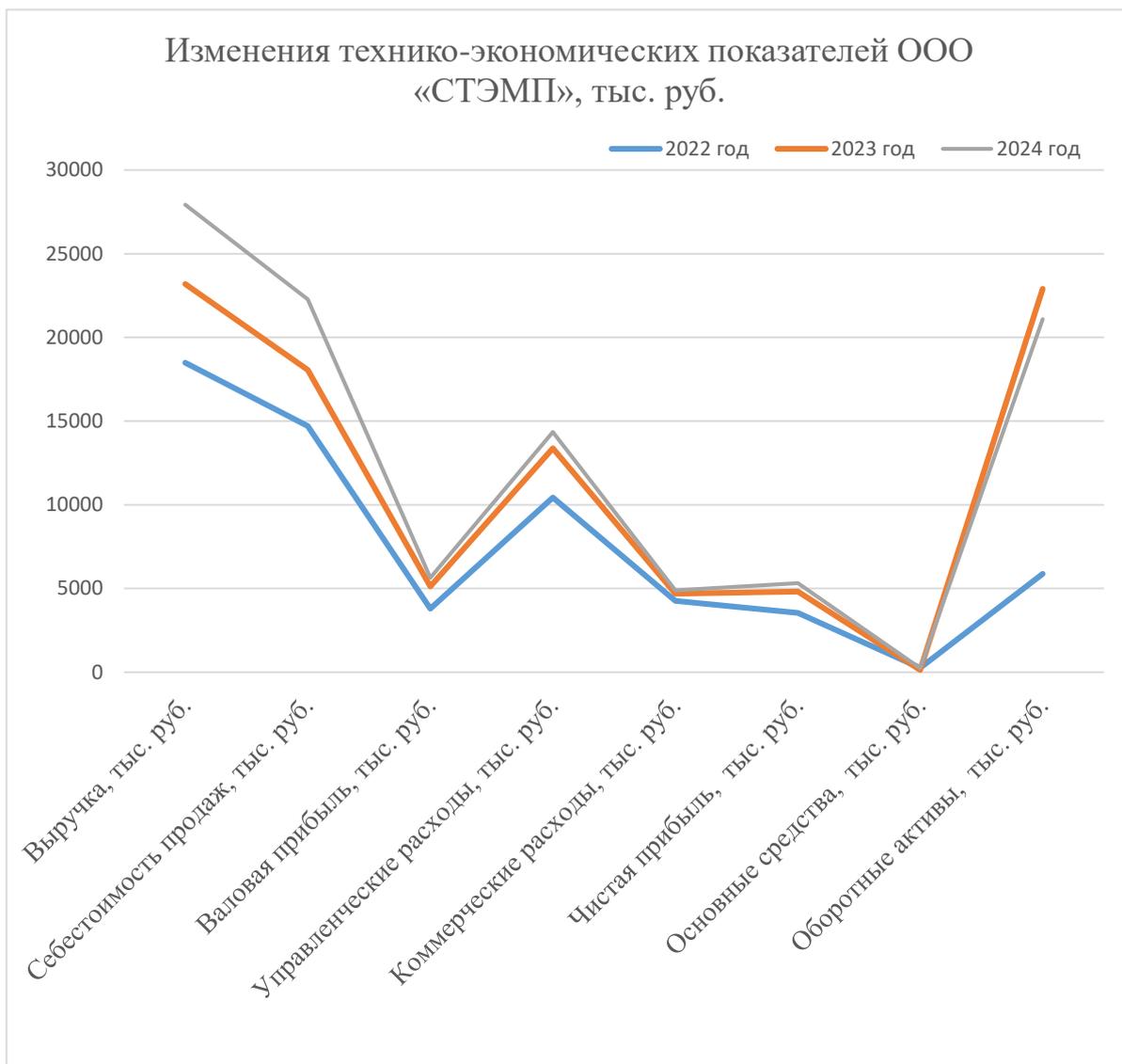


Рисунок 7 – График изменения технико-экономических показателей ООО «СТЭМП» за 2022-2024гг.

Один из ключевых показателей, выручка, демонстрирует устойчивый рост на 25% в 2023 году, что составляет 4685 тыс. руб. относительно 2022 года, и на 20% в 2024 году, что составляет 4738 тыс. руб. относительно 2023 года,

что является положительным сигналом и свидетельствует о расширении клиентской базы, а также о росте числа заказов. Такой рост может быть результатом активной коммерческой деятельности, внедрения новых технологий, улучшения качества продукции и услуг, а также эффективной работы с клиентами, что позволяет организации удовлетворять возросшие потребности рынка и закреплять за собой конкурентные преимущества.

Кроме того, чистая прибыль компании также показывает значительный прирост на 1269 тыс. руб. в 2023 году, что составляет 135 % в сравнении с 2022 годом, на 510 тыс. руб. в 2024 году, что составляет 10 % в сравнении с 2023 годом. Этот показатель стал возможен благодаря грамотному и эффективному контролю затрат, который стал частью общей стратегии компании. Существенное внимание к оптимизации производственных процессов, рационализации использования ресурсов и сокращению излишних расходов способствует тому, что выручка, несмотря на возможные рыночные колебания и внешние экономические факторы, превращается в прибыль. Успешное управление затратами позволяет не только обеспечивать прибыльность, но и создавать основу для дальнейшего устойчивого роста компании в будущем. Это свидетельствует о том, что руководство предприятия принимает обоснованные и эффективные решения, которые направлены на повышение финансовых показателей и оптимизацию бизнес-процессов.

Повышение производительности труда, связано с оптимизацией процессов на всех этапах работы предприятия — от подготовки производства до его организации связано с внедрением более эффективных технологических решений, совершенствованием методов работы, обучением сотрудников и повышением их квалификации [21]. В результате, производственные мощности используются более эффективно, что, в свою очередь, способствует улучшению финансовых результатов. Оптимизация процессов на всех уровнях, от закупок и хранения материалов до самой печатной продукции, дает возможность компании повышать эффективность и снижать затраты на производство.

Так же стоит обратить внимание на снижение уровня заработной платы сотрудников. Среднегодовая заработная плата работника составила 453 тыс. руб. в 2023 году, что ниже на 0,1% относительно 2022 года, и 449 тыс. руб. в 2024 году, что так же ниже на 0,8 % относительно 2023 года.

На основе этих показателей можно сделать несколько важных выводов. Во-первых, ООО «СТЭМП» демонстрирует стабильные темпы роста финансовых показателей, что свидетельствует о правильности выбранной стратегии управления компанией. Постоянное увеличение выручки и прибыли является прямым следствием внедрения эффективных управленческих решений, хорошей работы с клиентами и своевременной адаптации к изменениям внешней среды. Рост этих показателей является результатом четкого планирования, последовательной работы и правильно выстроенной бизнес-модели, ориентированной на повышение конкурентоспособности и качества предоставляемых услуг.

Во-вторых, несмотря на положительную динамику, есть некоторые проблемы, которые требуют внимания. Одной из них является снижение среднего уровня заработной платы сотрудников. Этот фактор может указывать на возможные проблемы в системе мотивации, а также на необходимость пересмотра подходов к управлению персоналом. В условиях растущей конкуренции на рынке труда важно, чтобы компания обеспечивала своим сотрудникам конкурентоспособные условия труда, а также предлагала механизмы, стимулирующие их профессиональный рост и повышение квалификации. Низкий уровень заработной платы может стать причиной снижения удовлетворенности сотрудников, что в свою очередь, может привести к повышению текучести кадров.

Одним из важнейших факторов, способствующих росту прибыли ООО «СТЭМП», является увеличение выручки и оптимизация производственных процессов. Увеличение выручки связано с расширением клиентской базы и ростом числа заказов, что подтверждает правильность выбранной стратегии компании по улучшению качества продукции и услуг. Оптимизация

процессов, в свою очередь, позволяет компании сократить издержки и повысить производительность труда, что также способствует улучшению финансовых показателей.

2.2 Оценка трудового потенциала персонала в организации

Трудовой потенциал представляет собой комплекс различных составляющих, среди которых можно выделить следующие:

- количественные компоненты (показатели текучести кадров; численность персонала; половозрастной состав персонала; стаж работы и т.д.);
- качественные компоненты (образовательный уровень; объем трудовых навыков и умений работников; квалификационный уровень; личностные характеристики персонала) [22].

Структура персонала ООО «СТЭМП» по возрасту представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Структура персонала ООО «СТЭМП» по возрастному составу в 2022-2024 гг., чел.

Возраст/годы	2022	2023	2024	Изменение			
				2022-2023		2023-2024	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
20-29	3	4	7	1	33	1	25
30-50	10	15	15	5	50	0	0
50 и выше	4	2	1	-2	-50	-1	-50

Кадровый состав ООО «СТЭМП» по возрастному составу за 2021-2023 годы имеет следующие особенности: преобладают работники 30-50 лет. Темп прироста персонала в возрасте 20-29 лет составила 33 % в 2023 году

относительно 2022 года, в 2024 году относительно 2023 года данная возрастная группа увеличилась на 25 %.

Полученные данные представим графически на рисунке 8.

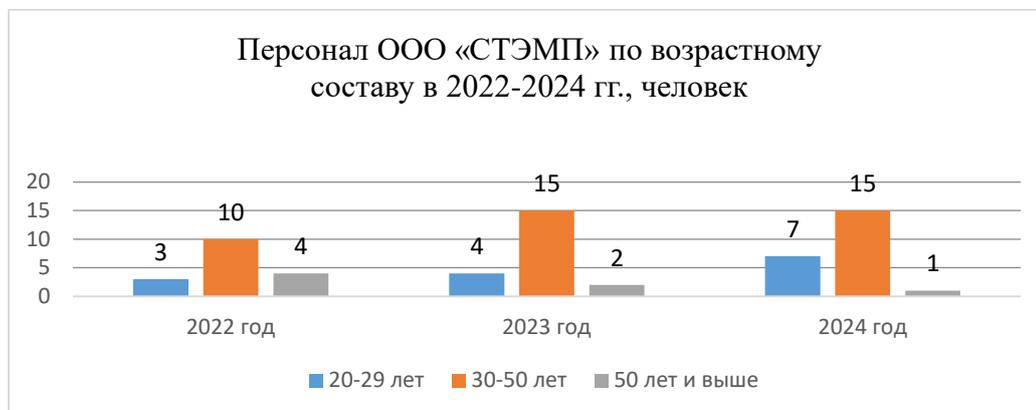


Рисунок 8 - Персонал ООО «СТЭМП» по возрастному составу в 2022-2024 гг., человек

В ООО «СТЭМП» преобладает персонал в возрасте 30-50 лет, что говорит о зрелости и опытности команды. Наблюдается тенденция к увеличению доли молодого персонала, что может свидетельствовать о стремлении к обновлению и развитию.

Численность сотрудников ООО «СТЭМП» за 2024 год составляет 23 человек: из них мужчины – 17 человек и женщины 6 человек; за 2023 год составляет 21 человек из которых 5 женщин и 16 мужчин; за 2022 год численность составила 12 человек, в том числе женщин 5 человек и мужчин 12 человек.

На протяжении 2022-2024 гг. наблюдается преобладание мужского пола среди сотрудников компании, что вполне ожидаемо и объяснимо, так как специфика работы подразумевает наличие физической силы, умение работать с инструментами и станками ЧПУ.

Представим данные о численности сотрудников ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг. в соотношении на рисунке 9.

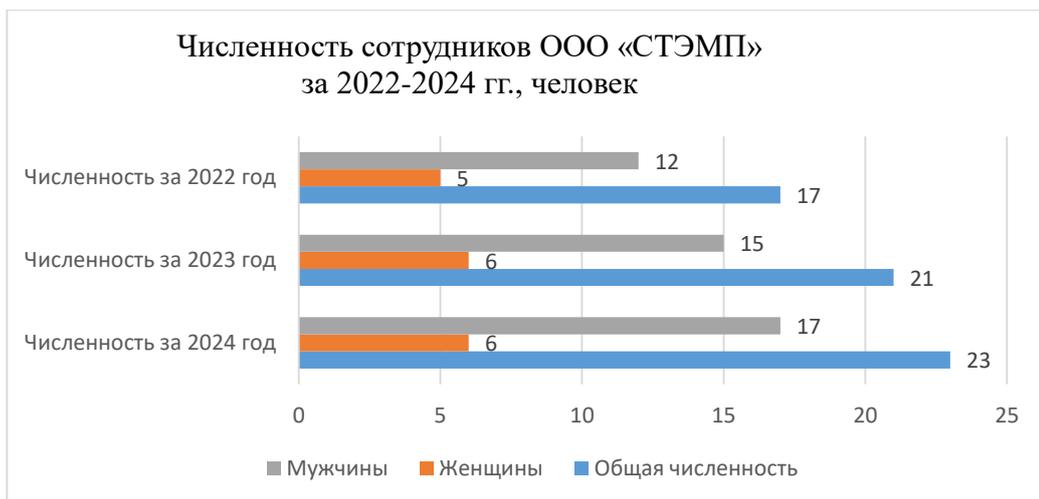


Рисунок 9 - Численность сотрудников ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг., человек

Далее, исходя из данных основных организационно-экономические показатели деятельности ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг., указанных в таблице 4, рассмотрим график уровня среднегодовой заработной платы работников ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг. на рисунке 10.

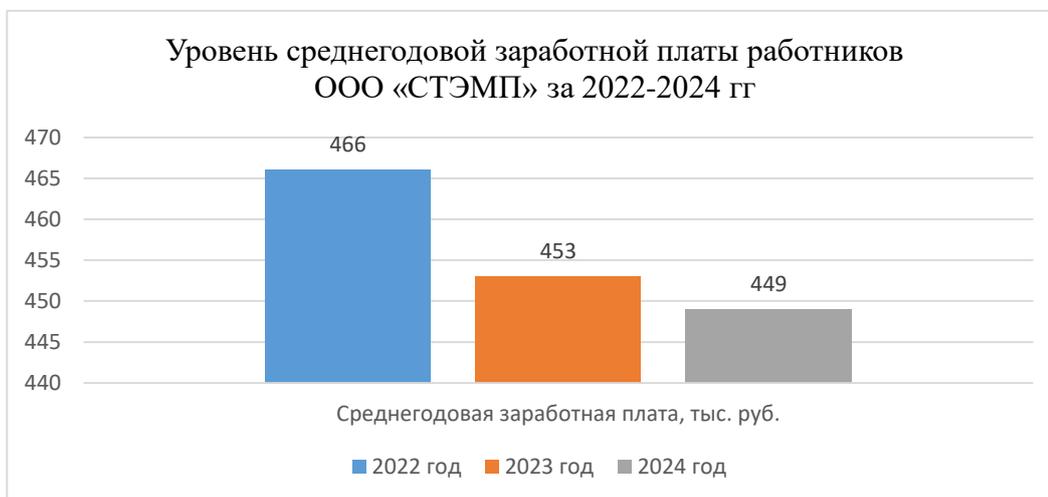


Рисунок 10 - Уровень среднегодовой заработной платы работников ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг., тыс. руб.

Таким образом рисунок 8 показывает нам, что среднегодовой уровень заработной платы работников ООО «СТЭМП» уменьшается и конечно это сказывается удовлетворенности сотрудников и снижении мотивации. Чтобы

детально разобраться в причине снижения среднегодовой заработной платы, рассмотрим таблицу 6 с указанной среднемесячной заработной платой по категориям работников в 2022-2024гг.

Таблица 6 – Среднемесячная заработная плата по категориям работников ООО «СТЭМП» за 2022-2024гг., руб.

Категория работников	Среднемесячная заработная		
	2022 год	2023 год	2024 год
Руководители	75000	76000	78000
Служащие	33000	35000	37000
Рабочие	30000	28000	28000

Снижение среднего уровня заработной платы сотрудников происходит в определенной категории. Причиной тому послужило увеличение штатной численности рабочего персонала, не требующей высокой квалификации, так как работа связана в основном с погрузочно-разгрузочными работами.

Представим данные среднемесячной заработной платой по категориям работников в 2023-2024 гг. в виде рисунка 11.

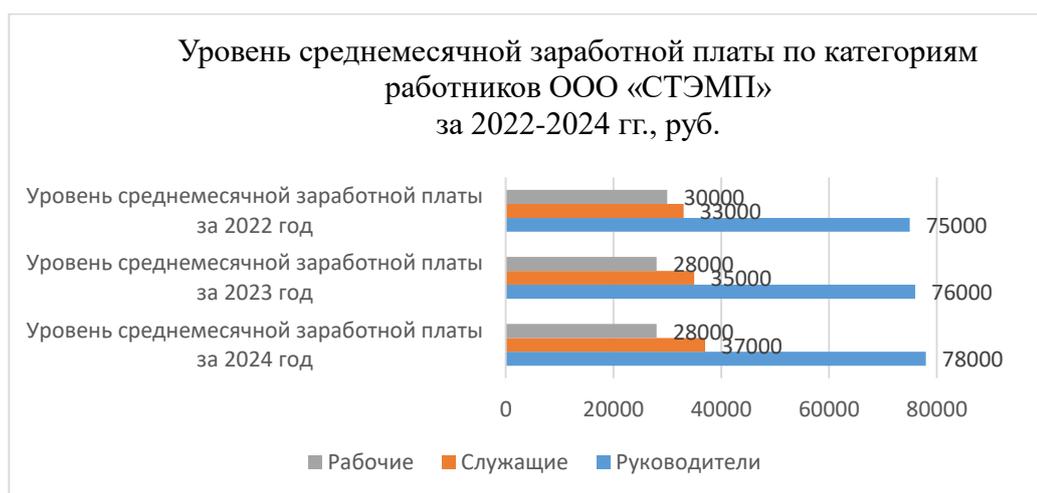


Рисунок 11 - Данные среднемесячной заработной платой по категориям работников ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг., руб.

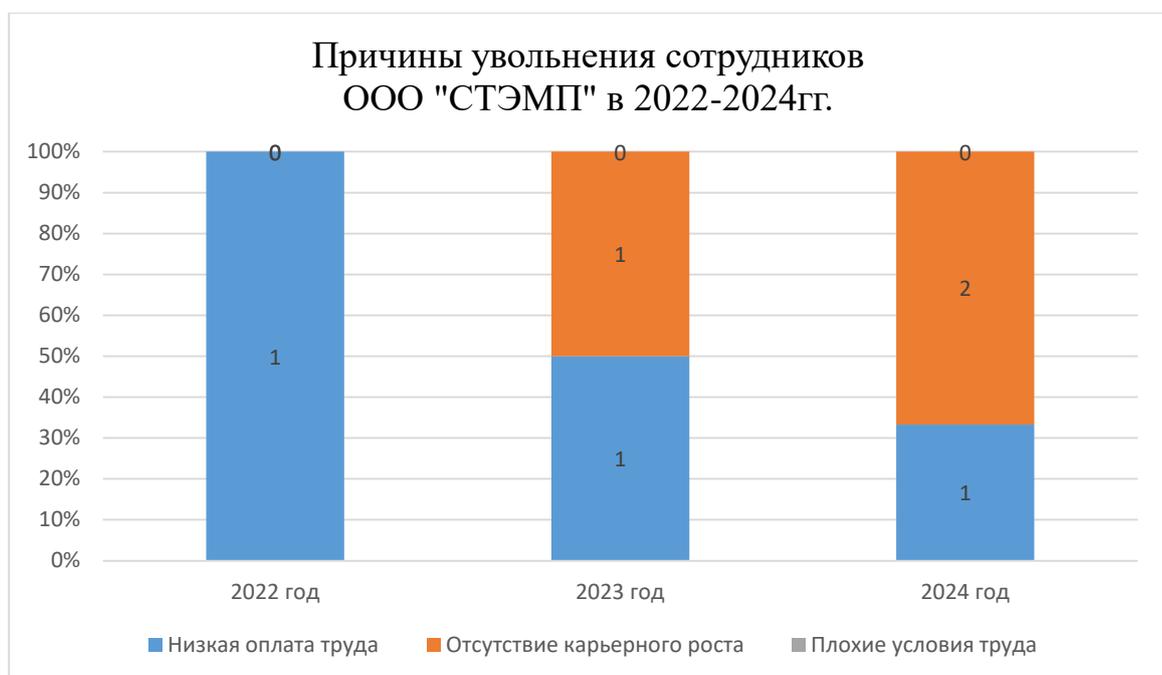
Рассмотрим еще один немаловажный фактор оценки персонала, как текучесть кадров, данные показатели занесены в таблицу 7.

Таблица 7 – Показатели текучести кадров в ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг.

Показатели	2022	2023	2024	Изменение			
				2022-2023		2023-2024	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1.Штатная численность персонала, шт. ед.	17	21	23	4	23	2	9,52
2.Фактическая численность персонала, чел	17	21	23	4	23	2	9,52
3.Численность работников организации, которые выбыли по собственному желанию или за нарушение дисциплины, чел.	1	2	3	1	100	1	100
4.Коэффициент текучести персонала (стр.3/ стр.2*100), %	5,8	9,5	13,04	3,7	64	3,54	37,26

Из данных таблицы 7 видно, что за анализируемый период уровень обеспеченности организации кадрам составлял 100%, однако за 2022-2024 годы наблюдается рост текучести кадров, так с 5,8% в 2022 году до 9,5% в 2023 году, и с 9,5 в 2023 году до 13,4% в 2024 году, что может означать снижение степени удовлетворенности работников в данной организации.

Для того чтобы узнать причины роста текучести персонала, был проведен опрос причин увольнения сотрудников в 2022-2024гг., представим его в виде рисунка 12.



**Рисунок 12 – Причины увольнения сотрудников ООО «СТЭМП»
за 2022-2024 гг., руб.**

Из данных рисунка 12 мы видим, что основными причинами увольнения сотрудников были низкий уровень заработной платы и отсутствие карьерного роста. Данные результаты будут учтены при дальнейшем планировании мероприятий по развитию трудового потенциала персонала.

Чтобы определить степень удовлетворенности коллектива, проведен опрос 100% сотрудников, с целью оценки уровня заработной платы, возможности обучения (повышения квалификации) и условий труда среди работников ООО «СТЭМП», представим его в виде таблицы 8.

Таблица 8 – Степень удовлетворенности сотрудников в ООО «СТЭМП» в 2025 году.

Показатель	Оценка			
	Полностью удовлетворен	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да.	Не удовлетворён
Условия труда	20	1	0	0
Оплата труда	17	1	2	1
Возможность обучения (повышения квалификации)	15	1	2	3

Представим степень удовлетворенности сотрудников в ООО «СТЭМП» в виде графика на рисунке 13.



Рисунок 13 - Степень удовлетворенности сотрудников в ООО «СТЭМП» в 2025 году.

Чтобы лучше понять в каком направлении двигаться при разработке мероприятий по развитию трудового потенциала персонала организации, рассмотрим некоторые качественные компоненты персонала (уровень образования, квалификация), представим данные в виде таблицы 8.

Таблица 9 – Уровень образования персонала в ООО «СТЭМП» за 2022-2024 гг.

Показатели	2022	2023	2024	Соотношение в процентах относительно общего числа сотрудников, %		
				2022	2023	2024
1. Численность работников с высшим образованием, чел.	7	10	10	41	48	43
2. Численность работников со средним профессиональным образованием, чел.	10	11	13	59	52	56
3. Численность работников, работающих по профилю образования, чел.	4	4	4	24	19	17
4. Численность работников, проходивших курсы повышения квалификации, чел.	0	1	1	0	5	4

Данные таблицы 9 указывают на то, что количество работников, имеющих высшее образование, меньше, чем тех, кто обладает средним профессиональным. Количество сотрудников, чья деятельность соответствует их образованию, относительно общей численности персонала крайне незначительна. Это указывает на недостаточный уровень квалификации сотрудников, при этом обучение проводится лишь с некоторыми из них.

В то же время компания наращивает выпуск инновационных продуктов, что влечёт за собой необходимость в специалистах с более высоким уровнем подготовки. На эту проблему необходимо обратить внимание. Именно она служит стимулом для многих сотрудников коммерческих организаций.

В случае, если работник не соответствует необходимым требованиям, это может повлечь за собой ряд негативных последствий. Среди них — снижение продуктивности, упущенная выгода или необходимость вкладывать средства в обучение сотрудников.

В рассматриваемый период произошло четыре увольнения по инициативе сотрудников. Это связано с тем, что для успешного развития компании необходимы высококвалифицированные специалисты.

В общий фонд заработной платы входят как затраты на оплату труда в рамках расходов по обычным видам деятельности, так и издержки, которые финансируются из чистой прибыли.

В ООО «СТЭМП» заработная плата сотрудников включает в себя фиксированную часть и дополнительные выплаты. Фиксированная часть представляет собой оклад, который начисляется за выполнение определённых должностных обязанностей. Дополнительные выплаты, такие как премии и надбавки, зависят от качества работы сотрудника и выплачиваются в индивидуальном порядке. Работники определённых подразделений, в частности, менеджеры по продажам, имеют право на дополнительные вознаграждения (комиссионные от реализации товаров и услуг).

Подводя итоги анализа организационно-экономических показателей и оценки трудового потенциала персонала за 2022-2024 гг. в организации, отметим что ООО «СТЭМП» демонстрирует стабильные темпы роста финансовых показателей, что свидетельствует о правильности выбранной стратегии управления компанией. Постоянное увеличение выручки и прибыли является прямым следствием внедрения эффективных управленческих решений, хорошей работы с клиентами и своевременной адаптации к изменениям внешней среды. Рост этих показателей является результатом четкого планирования, последовательной работы и правильно выстроенной бизнес-модели, ориентированной на повышение конкурентоспособности и качества предоставляемых услуг.

Но, несмотря на положительную динамику, есть некоторые проблемы, которые требуют внимания:

- снижение среднего уровня заработной платы сотрудников. Причиной тому послужило увеличение штатной численности рабочего персонала, не требующей высокой квалификации, так как работа связана в основном с погрузочно-разгрузочными работами. Низкий уровень заработной платы стал причиной снижения

удовлетворенности некоторых сотрудников, о чем нам говорит опрос среди работников ООО «СТЭМП»;

- текучесть кадров. Наблюдается рост текучести кадров – с 5,8% в 2022 году до 9,5% в 2023 году, и с 9,5 в 2023 году до 13,4% в 2024 году, что может означать снижение степени удовлетворенности работников в данной организации;
- низкий уровень квалификации сотрудников. Недостаточный уровень профессионализма сотрудников, при этом компания расширяет производство новых высокотехнологичных товаров, а это требует дополнительной квалификации.

Тем самым рисунок 13, показывающий нам степень удовлетворенности сотрудников в ООО «СТЭМП» в 2025 году, говорит о том, что 8 работников из 21 (это 38% из числа работников) не удовлетворены оплатой труда и возможностью повышения квалификации.

Для успешного развития компании необходимы высококвалифицированные специалисты. В случае, если работник не соответствует необходимым требованиям, это может повлечь за собой ряд негативных последствий. Среди них — снижение продуктивности, упущенная выгода.

3. Определение путей развития трудового потенциала персонала в ООО «СТЭМП»

3.1 Мероприятия по развитию трудового потенциала персонала в организации.

Чтобы предприятия малого и среднего бизнеса могли успешно работать в современных условиях, нужно не только уметь анализировать финансовое положение, выстраивать логичную цепочку действий и прогнозировать результаты, но и оценивать перспективы компании, учитывая текущие тренды и возможные перемены во внешней и внутренней среде. Для этого используются как классические, так и современные методы экономического анализа.

Для повышения эффективности управления и производства необходимо предпринять следующие действия:

- развитие профессиональных компетенций сотрудников компании. Этого можно достичь с помощью программ обучения, аттестации и проведения образовательных мероприятий;
- совершенствование системы мотивации, стимулирования и поощрения работников.

Для повышения эффективности трудового потенциала организации, следует провести следующие организационные мероприятия:

- проведение курсов повышения квалификации работников. Данные курсы необходимы для получения актуальных знаний, полезных в работе;
- мотивация и стимулирование. Эти инструменты управления персоналом способны повысить уровень удовлетворённости работой и компенсировать сложные условия труда с помощью материального или нематериального стимулирования [19].

Вышеперечисленные социально-экономические меры могут в дальнейшем способствовать повышению эффективности труда, совершенствованию материально-технической базы, росту уровня образования и профессиональной подготовки сотрудников, а также улучшению их отношения к работе.

Рассмотрим подробнее каждое мероприятие по отдельности, итак мероприятие по проведению курсов повышения квалификации работников, включает в себя несколько этапов-рисунок 14.

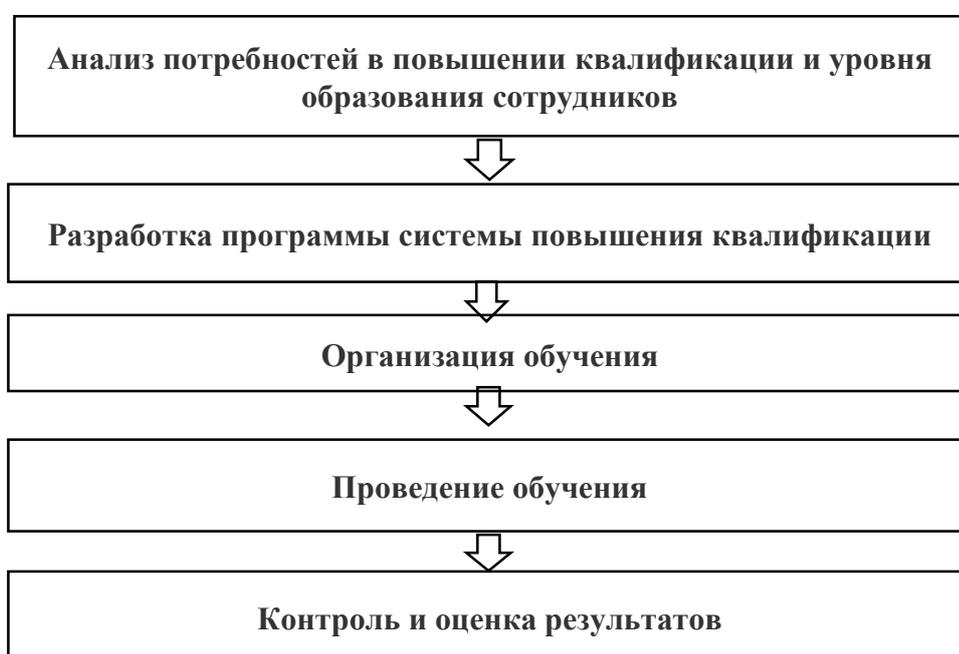


Рисунок 14 - Мероприятия по повышению квалификации работников ООО «СТЭМП».

В первую очередь, руководство компании должно определить, какие навыки необходимы работникам для более результативной деятельности организации. С этой целью были предприняты следующие шаги:

- анализ заявок руководителей. Сбор заявок на обучение сотрудников от руководителей подразделений, как способ оценки потребности в обучении;
- анализ долгосрочных потребностей фирмы. ООО «СТЭМП»

применяет прогрессивную стратегию планирования, расширение и увеличение ассортимента продукции;

- анализ потребностей работников. Анкетирование, как способ в кратчайшие сроки определить потребности персонала, в том числе и в обучении, получив обратную связь.

Потребности от руководителей подразделений в обучении сотрудников представим в виде таблицы 10.

Таблица 10 – Потребности от руководителей подразделений в обучении сотрудников ООО «СТЭМП»

Отделы	Общее количество работников в отделе	Количество работников, нуждающихся в обучении (повышении квалификации)
Отдел продаж	4	2
Бухгалтерия	2	1
Отдел кадров	1	0
Отдел снабжения	2	1
Ремонтно-технический отдел	2	1
Служба качества	1	0
Производственный отдел	8	3

Как мы видим из таблицы 10, имеется достаточно высокая потребность в обучении персонала, наглядно рассмотрим данные в виде рисунка 15.

Итак, проведя анализ заявок руководителей, мы пришли к выводу, что потребность в обучении (повышении квалификации) сотрудников составляет 40% от общего количества работников в отделах. Это серьезный повод руководству озадачиться проведением курсов повышения квалификации работников.



Рисунок 15 - Потребности от руководителей подразделений в обучении сотрудников ООО «СТЭМП»

Следующим действием является анализ долгосрочных потребностей фирмы. ООО «СТЭМП» применяет прогрессивную стратегию планирования, подразумевающую расширение и увеличение ассортимента продукции.

Данная стратегия предусматривает внедрение новых технологий, современного оборудования. Позволяет победить конкурентов и перетянуть их клиенту.

В ООО «СТЭМП» на ближайшие три года запланированы следующие действия:

- выпускать более современные товары и увеличивать спрос;
- снижать число брака и за счет этого удерживать клиентов;
- выпускать больше товаров и охватывать больше рынков.

Эти меры включают в себя применение передовых методов, технических решений и современного оснащения. Для эффективного использования нового оборудования необходимо обучить персонал, чтобы он мог грамотно им управлять и осуществлять техническое обслуживание. Это может занять некоторое время и потребовать дополнительных ресурсов для обучения.

Чтобы проанализировать потребности работников, применим метод анкетирования. Всего было опрошено 20 респондентов, данные опроса представим в виде таблицы 11.

Таблица 11 – Анализ потребности работников ООО «СТЭМП»

Согласны ли Вы с утверждением	Варианты ответа				
	Абсолютно согласен	Согласен	Не совсем согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мне удобно добираться на работу и с работы (домой)	15	3	0	2	0
У меня есть все необходимые материалы и оборудование для качественного выполнения работы	13	4	2	1	0
Мой график работы позволяет эффективно сбалансировать работу и личную жизнь	15	4	1	0	0
Меня удовлетворяет моя работа	14	2	2	2	0
Я считаю, что моя заработная плата соответствует ситуации на рынке труда	10	3	4	2	0
Я считаю, что размер моей заработной платы соответствует степени моей отдачи на работе	10	3	5	2	0
Я могу получить поддержку более опытных коллег, если таковая требуется	15	3	2	0	0
У меня есть доступ к информации, которая помогает лучше выполнять мою работу	12	4	2	2	0
Я нуждаюсь в повышении квалификации	6	5	4	3	2
Я считаю, что все подразделения работают сообща, слаженно на общий результат	15	3	2	0	0
Я считаю, что атмосфера в фирме доброжелательная и направлена на продуктивную работу	15	3	2	0	0
Меня удовлетворяют взаимоотношения, сложившиеся с коллегами	14	4	2	0	0

Данные анкетного опроса показывают, что большая часть работников удовлетворены своим положением в фирме, однако 9 сотрудников, что составляет 45% опрошенных считают, что нуждаются в повышении квалификации.

Таким образом все три показателя анализа указывают на высокую потребность в обучении сотрудников. Учитывая потребность от руководителей отделов, перспективы развития предприятия с внедрением новых технологий и желания самих работников, требуется Разработка программы системы повышения квалификации.

Представим в виде рисунка 16 программу потребности персонала в обучении по направлениям.



Рисунок 16 - Потребности персонала ООО «СТЭМП» в обучении по направлениям.

Исходя из программы потребности персонала в обучении по направлениям, у руководства предприятия стоит задача организовать обучение сотрудников (повышение квалификации) с 9 работниками по четырем разным направлениям.

Далее рассмотрим где и на каких условиях можно получить квалифицированное обучение работников, к примеру Учреждение Дополнительного Профессионального Образования «ЭмМенеджмент», находящееся по адресу: г. Тюмень, ул. Харьковская, 83а, корп. 4, предлагает пройти следующие курсы:

- курсы менеджера по продажам (40 часов обучения, стоимость 15480 руб.).
- курсы менеджер по закупкам и снабжению в Тюмени (190 часов обучения, стоимость 32400 руб.).

ООО "ИДПО "ЛЕКТОР", г. Санкт-Петербург предлагает курсы оператора-наладчика станка с ЧПУ дистанционно (онлайн), 120 часов обучения, стоимость одного разряда 4700 руб.).

Следующим этапом повышения эффективности трудового потенциала организации является мотивация и стимулирование.

Мотивация бывает двух видов: материальной и нематериальной.

Материальная мотивация остаётся одним из самых действенных способов стимулирования.

К таким методам относятся:

- бонусы — квартальные или годовые;
- премии за выполнение поставленных задач;
- оплата обучения — повышение квалификации или курсы иностранных языков;
- расширенная страховка;
- бонусы на знаковые события — день рождения, свадьба или рождение ребенка.

Нематериальная мотивация также играет важную роль, особенно когда финансовые ресурсы компании ограничены. Простое признание заслуг сотрудников, регулярная благодарность и публичное поощрение способны значительно повысить вовлеченность команды.

Примеры нематериальных поощрений:

- внедрение гибкого графика;
- предоставление дополнительных дней отпуска;
- удаленная работа;
- организация спорта для сотрудников;

– комфортные офисы и новая техника.

Учитывая, что, в ООО «СТЭМП» заработная плата сотрудников включает в себя фиксированную часть и дополнительные выплаты. Фиксированная часть представляет собой оклад, который начисляется за выполнение определённых должностных обязанностей. Дополнительные выплаты, такие как премии и надбавки, зависят от качества работы сотрудника и выплачиваются в индивидуальном порядке. Работники определённых подразделений, в частности, менеджеры по продажам, имеют право на дополнительные вознаграждения (комиссионные от реализации товаров и услуг), есть повод задуматься о внедрении премий и надбавок не только в отделе продаж, но и в остальных отделах, т.к. рост продаж напрямую влияет на повышение выполняемых объемов в производственном отделе.

Также как мы выяснили, что для успешной работы на высокоточном оборудовании, работники нуждаются в повышении квалификации. Годовые бонусы также вполне реальны как метод материального стимулирования. Кроме того, можно предложить сотрудникам некоторых отделов по необходимости гибкий график работы или работать удаленно, например отдел кадров и бухгалтерия.

Итак, представим в виде рисунка 17 новые методы стимулирования сотрудников ООО «СТЭМП».

О затратах на обучение (повышение квалификации) ситуация ясна, т.к. примерные расчеты проведены выше. Гибкий график работы или работа удаленно по необходимости не требует каких-то глобальных финансовых вложений.

Рассмотрим подробнее внедрение премий и надбавок в производственном отделе. Как было отмечено менеджеры по продажам, имеют право на дополнительные вознаграждения (комиссионные от реализации товаров и услуг).

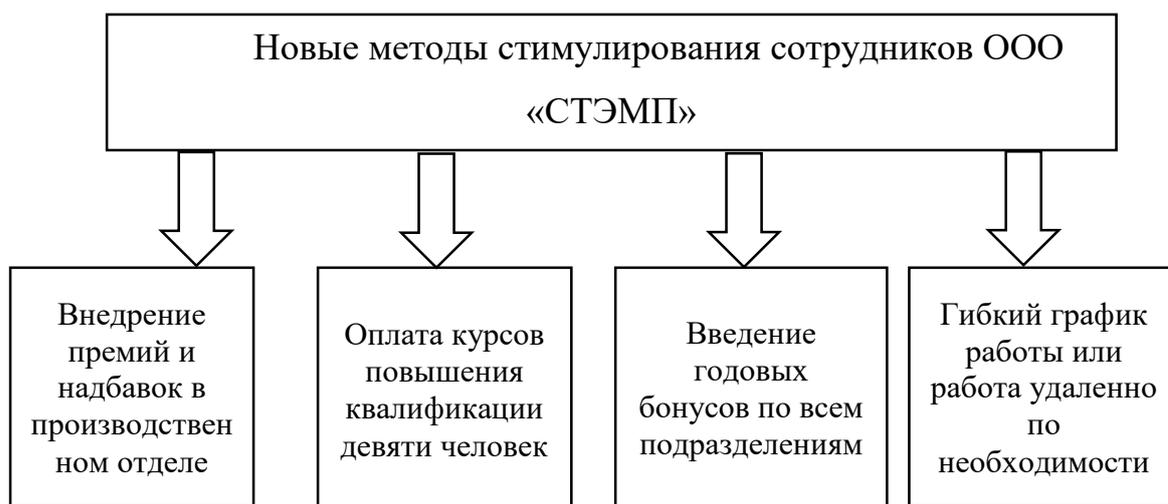


Рисунок 17 - Новые методы стимулирования сотрудников ООО «СТЭМП».

Например, среднемесячная заработная плата менеджера по продажам составляет 37000 руб. (27000 оклад+0,5% от реализации товаров и услуг). Эту же систему можно применить и среди рабочих производственного отдела. Рабочий производственного отдела независимо от объема произведенной продукции получит среднемесячную заработную плату 28000руб. Если к этой сумме прибавить 0,5% от реализации товаров и услуг, то получится в среднем около 38000 руб., что даст стимул работникам на производстве изготавливать больше объема продукции за определённый период времени.

Ну и конечно же остальной персонал нельзя оставить без внимания, для этого нужно предусмотреть введение годовых бонусов, если показатель выручки текущего года выше показателя выручки прошлого года, то 10% от суммы разницы распределить среди всех сотрудников предприятия.

3.2 Оценка предложенных мероприятий

Итак, рассчитаем затраты на внедрение предложенных мероприятий, для этого воспользуемся таблицей 12.

Таблица 12 – Затраты ООО «СТЭМП» на внедрение предложенных мероприятий по повышению квалификации.

Обучение сотрудников (повышение квалификации) работниками по направлениям:	Затраты	Сумма затрат
Менеджер по продажам- 2 чел.*15480 руб.	30960 руб.	91560 руб.
Менеджер по закупкам и снабжению- 1 чел.*32400 руб.	32400 руб.	
Ремонтно-технический отдел-1 чел.*4700 руб.	4700 руб.	
Производственный отдел – 5 чел.*4700 руб.	23500 руб.	

Поскольку обучение и повышение квалификации сотрудников способствуют развитию их практических навыков и знаний, это положительно влияет на качество работы и производительность. В результате сотрудники получают новые знания, технологии и инструменты, которые можно использовать для улучшения качества продуктов и услуг, а также для поиска новых путей развития бизнес-процессов и роста компании. Кроме того, повышение квалификации персонала обычно приводит к увеличению прибыли организации. Улучшение качества продукции и услуг обычно вызывает рост спроса и выручки.

Экономический эффект от внедрения мероприятий - это соотношение между ожидаемым увеличением дохода от дополнительного товарооборота, который будет достигнут благодаря предлагаемым мерам, и затратами на их реализацию (формула 1, 2).

$$\text{Э} = (\text{Пв} - \text{Зр}) - \text{Врп} \quad (1)$$

где Э - экономический эффект от внедрения мероприятия, тыс. руб.;

Пв - планируемый показатель выручки от реализации после внедрения мероприятий и только под их влиянием, тыс. руб.;

Зр - затраты на реализацию мероприятий, тыс. руб.;

Врп - выручка от реализации за последний период, тыс. руб.

$$\text{Пв} = (\text{Врп} + (\text{Врп} * (\text{Прв} / 100))) \quad (2)$$

где Пв - планируемый показатель выручки от реализации после внедрения мероприятий и только под их влиянием, тыс. руб.;

Врп - выручка от реализации за последний период, тыс. руб.;

Прв - планируемый прирост выручки от реализации вследствие внедрения предложенной программы, %.

Рассчитаем планируемый показатель выручки от реализации после внедрения мероприятий и только под их влиянием по формуле (2):

$$\text{Пв} = (27920 + (27920 * (15/100))) = 32108 \text{ тыс. руб.}$$

Рассчитаем экономический эффект от предложенных мероприятий ООО «СТЭМП», по формуле (1):

$$(32108 - 91,5) - 27920 = 4096,5 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, можно сделать вывод, что экономический эффект от предлагаемых мероприятий положительный, так как затраты на мероприятия на 91,5 тыс. руб. увеличили выручку на 3385,8 тыс. руб.

Эффективность затрат может быть определена с помощью показателя рентабельности предлагаемых мероприятий (формула 3):

$$P = (\text{Э} / \text{Зр}) * 100\% \quad (3)$$

где Э - экономический эффект от внедрения мероприятий, руб.;

Зр - затраты на реализацию мероприятий, руб.

Рассчитаем рентабельности предлагаемых мероприятий по формуле (3):

$$(4096,5 / 91,5) * 100\% = 44,77\%$$

Кроме того, внедрение премий и надбавок в производственном отделе и введение годовых бонусов для всего персонала, помогут снизить текучесть кадров в организации и как следствие снизить затраты на подбор и найм персонала. К примеру, по показателям текучести кадров за 2024 год, предположим аналогичную ситуацию в нынешнем году. Допустим потребность в подборе персонала -2 человека, размещение одной вакансии быстрого поиска соискателей «Премиум» на 30 дней на сайте HH.RU стоит 12842 руб., так как вакансии две, затраты составят 25684руб.

Представим экономический анализ показателей от внедрения предложенных мероприятий в виде таблицы 13.

Таблица 13 – Экономический анализ показателей от внедрения предложенных мероприятий в ООО «СТЭМП»

Наименование показателей	2024	Плановый год	Абс. Изм. (+/-)	Темп прироста %
Выручка, тыс. руб.	27920	32108	4188	15
Расходы на профессиональную подготовку, повышение квалификации персонала, тыс. руб.	25	91,5	66,5	266
Фактическая численность персонала, чел	23	23	0	-
Численность работников организации, которые выбыли по собственному желанию или за нарушение дисциплины, чел.	3	1	-2	-66
Коэффициент текучести персонала, %	13,04	4,34	8,7	66,7
Коэффициент развития персонала, тыс. руб/чел.	1,08	3,97	2,89	268

Итоги оценки эффективности предлагаемых мероприятий развития трудового потенциала персонала в ООО «СТЭМП» показали, что при их внедрении в практическую деятельность, планируемая прибыль компании составит прибавку 15% от предыдущего года. Объем выручки увеличится на 4188 тыс. руб., которая полностью покрывает все затраты на обучение персонала в размере 91,5 тыс. руб., повысится коэффициент развития персонала 268%, снизится текучесть кадров до нуля.

В результате мероприятия по обучению работников повлияют на значительное число параметров работы организации, к таким параметрам можно отнести:

- объем прибыли;
- численность клиентов фирмы;
- производительность труда работников и т.п.

Введение новой системы поощрения сотрудников за достижение определённых результатов на основе показателей дохода позволит и самим работникам, и руководству компании более чётко понимать цели и критерии, по которым оценивается их работа, а также избавиться от субъективности в оценке.

Все предлагаемые меры направлены на то, чтобы повысить продуктивность и успешность работы, а также оптимизировать использование трудовых ресурсов сотрудников.

Заключение

Современная экономика России характеризуется динамичным развитием отраслей, связанных с производством, полиграфией и рекламной деятельностью. Эти сферы, в свою очередь, играют ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности отечественного бизнеса и формировании положительного имиджа организаций на внутреннем и международном рынках. В этом контексте актуальность исследования трудового потенциала сотрудников в предприятиях полиграфической отрасли, таких как ООО «СТЭМП», определяется необходимостью повышения эффективности работы персонала как стратегического ресурса компании путем постоянного обучения и развития персонала. Умение подстраиваться под новые технологии и новинки рыночного спроса – немаловажная составляющая эффективного использования трудового потенциала.

Объектом исследования является ООО «СТЭМП» – предприятие полиграфической отрасли, специализирующееся на изготовлении печатных форм, наружной рекламы, сувенирной продукции и т.д. Предметом исследования выступают процессы развития трудового потенциала персонала организации.

Создание эффективной кадровой стратегии для определения путей развития требует комплексного подхода, учитывающего как международный опыт, так и особенности внутренней и внешней среды компании. Только в этом случае можно создать организационную среду, способствующую росту и развитию персонала, а также повысить общую эффективность использования трудовых ресурсов.

В ООО «СТЭМП» преобладает персонал в возрасте 30-50 лет, что говорит о зрелости и опытности команды. Наблюдается тенденция к увеличению доли молодого персонала, что может свидетельствовать о стремлении к обновлению и развитию.

На протяжении 2022-2024 гг. наблюдается преобладание мужского пола среди сотрудников компании, что вполне ожидаемо и объяснимо, так как специфика работы подразумевает наличие физической силы, умение работать с инструментами и станками ЧПУ.

Таким образом рисунок 8 показывает нам, что среднегодовой уровень заработной платы работников ООО «СТЭМП» уменьшается и конечно это сказывается на удовлетворенности сотрудников и снижении мотивации. Чтобы детально разобраться в причине снижения среднегодовой заработной платы, рассмотрим таблицу 6 с указанной среднемесячной заработной платой по категориям работников в 2022-2024 гг. Снижение среднего уровня заработной платы сотрудников происходит в определенной категории. Причиной тому послужило увеличение штатной численности рабочего персонала, не требующей высокой квалификации, так как работа связана в основном с погрузочно-разгрузочными работами.

За анализируемый период уровень обеспеченности организации кадрами составлял 100%. Но, несмотря на положительную динамику, есть некоторые проблемы, которые требуют внимания:

- снижение среднего уровня заработной платы сотрудников. Причиной тому послужило увеличение штатной численности рабочего персонала, не требующей высокой квалификации, так как работа связана в основном с погрузочно-разгрузочными работами. Низкий уровень заработной платы стал причиной снижения удовлетворенности некоторых сотрудников, о чем нам говорит опрос среди работников ООО «СТЭМП»;
- текучесть кадров. Наблюдается рост текучести кадров – с 5,8% в 2022 году до 9,5% в 2023 году, и с 9,5 в 2023 году до 13,4% в 2024 году, что может означать снижение степени удовлетворенности работников в данной организации;

- недостаточный уровень профессионализма сотрудников, при этом компания расширяет производство новых высокотехнологичных товаров, а это требует дополнительной квалификации.

Для повышения эффективности трудового потенциала организации, следует провести следующие организационные мероприятия:

- проведение курсов повышения квалификации работников. Данные курсы необходимы для получения актуальных знаний, полезных в работе;
- мотивация и стимулирование. Данные инструменты управления персоналом могут увеличить удовлетворенность трудом и компенсировать тяжелые условия труда материальным или нематериальным поощрением [19].

В первую очередь, руководство компании должно определить, какие навыки необходимы работникам для более результативной деятельности организации. С этой целью были предприняты следующие шаги:

- анализ заявок руководителей. Сбор заявок на обучение сотрудников от руководителей подразделений, как способ оценки потребности в обучении;
- анализ долгосрочных потребностей фирмы. ООО «СТЭМП» применяет прогрессивную стратегию планирования, расширение и увеличение ассортимента продукции;
- анализ потребностей работников. Анкетирование, как способ в кратчайшие сроки определить потребности персонала, в том числе и в обучении, получив обратную связь.

Все три показателя анализа указывают на высокую потребность в обучении сотрудников, требуется разработка программы системы повышения квалификации.

Работники определённых подразделений, в частности, менеджеры по продажам, имеют право на дополнительные вознаграждения (комиссионные

от реализации товаров и услуг), есть повод задуматься о внедрении премий и надбавок не только в отделе продаж, но и в остальных отделах, т.к. рост продаж напрямую влияет на повышение выполняемых объемов в производственном отделе. предусмотреть введение годовых бонусов, если показатель выручки текущего года выше показателя выручки прошлого года, то 10% от суммы разницы распределить среди всех сотрудников предприятия.

Поскольку обучение и повышение квалификации сотрудников способствуют развитию их практических навыков и знаний, это положительно влияет на качество работы и производительность. В результате сотрудники получают новые знания, технологии и инструменты, которые можно использовать для улучшения качества продуктов и услуг, а также для поиска новых путей развития бизнес-процессов и роста компании. Кроме того, повышение квалификации персонала обычно приводит к увеличению прибыли организации. Улучшение качества продукции и услуг обычно вызывает рост спроса и выручки. Кроме того, внедрение премий и надбавок в производственном отделе и введение годовых бонусов для всего персонала, помогут снизить текучесть кадров в организации и как следствие снизить затраты на подбор и найм персонала.

Итоги оценки эффективности предлагаемых мероприятий по развитию трудового потенциала персонала в ООО «СТЭМП» показали, что при их реализации в практическую деятельность, планируемая прибыль компании увеличится на 15% от суммы предыдущего года.

Введение новой системы поощрения сотрудников за достижение определённых результатов на основе показателей дохода позволит и самим работникам, и руководству компании более чётко понимать цели и критерии, по которым оценивается их работа, а также избавиться от субъективности в оценке.

Все предлагаемые меры направлены на то, чтобы повысить продуктивность и успешность работы, а также оптимизировать использование трудовых ресурсов сотрудников.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Аль-Мокаддем, Хазем Фаузи. Инвестиции в трудовые ресурсы как основа стратегии развития отрасли / Хазем Фаузи Аль-Мокаддем. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 3 (398). — С. 135-139. — URL: <https://moluch.ru/archive/398/88021/> (дата обращения: 20.02.2025).
2. Аношина Ю. Ф., Ермилина Д. А., Кротенко Т. Ю. Походы к оценке конкурентоспособности компании, работающей на рынке инновационной продукции, и особенности ее бизнес-стратегий продвижения // Russian Journal of Management. 2023. Т. 11. № 1. С. 111-121. (дата обращения: 21.02.2025).
3. Быковская, Н. В. Кадровый потенциал организации и пути его совершенствования / Н. В. Быковская, С. А. Перепелкин // OpenScience. — 2022. — Т. 4, № 1. — С. 94-104. — DOI 10.51632/2658-7939_2022_4_1_94. (дата обращения: 20.02.2025).
4. Владимиров, Е. Л. Анализ трудового потенциала промышленного предприятия / Е. Л. Владимиров // Современные проблемы горно-металлургического комплекса. Наука и производство: материалы двадцатой Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Старый Оскол, 21 декабря 2023 года. — Старый Оскол: Национальный исследовательский технологический университет "МИСИС", 2024. — С. 110-115. — EDN PZMTHM. (дата обращения: 24.03.2025).
5. Газарян, А. А. Роль стимулирования труда сотрудников в повышении эффективности использования трудовых ресурсов организации / А. А. Газарян, Р. М. Камочкин // Современное состояние и перспективы развития современной науки и образования: Сборник статей V Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 09 января 2023 года. — г. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2023. — С. 207-212. — EDN KYZEUQ. (дата обращения: 21.02.2025).

6. Гармидер Д.А. МЕТОДИКИ АНАЛИЗА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ / Гармидер Д.А., Марычева А.Н. // Студент года 2020. сборник статей Международного учебно-исследовательского конкурса. - Петрозаводск. -2020. - с. 99-104. (дата обращения: 23.02.2025).

7. Д. В. Лобок (руководитель), О. Н. Громова, Е. А. Ильинская, А. В. Ладоха, И. Д. Лобок, В. М. Соловейчик, В. Е. Триодин, Управление социально-трудовыми отношениями за рубежом: история и современность. — Санкт-Петербург: СПбГУП, 2020. — 248 с. — (Социально-трудовые конфликты; Вып. 22). — ISBN 978-5-7621-1107-2. (дата обращения: 20.02.2025).

8. Дудина А.А., Галимова А.Ш. Проблемы формирования кадрового потенциала в современных условиях //В сборнике: Управление экономикой, системами, процессами, сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Пенза, 2022. (дата обращения: 20.02.2025).

9. Ипполитова, Д. О. Проблемы развития трудового потенциала / Д. О. Ипполитова // Российская наука: актуальные исследования и разработки: Сборник научных статей XIV Всероссийской научно-практической конференции. В 2-х частях, Самара, 22 сентября 2022 года / Редколлегия: С.И. Ашмарина, В.А. Пискунов (ответственные редакторы) [и др.]. Том Часть 1. – Самара: Самарский государственный экономический университет, 2022. – С. 181-186. – DOI 10.46554/Russian.science-2022.09-1-181/186. – EDN AGYZEA. (дата обращения: 24.03.2025).

10. Как создать программу мотивации сотрудников <https://360.yandex.ru/blog/articles/kak-sozdat-programmu-motivacii-sotrudnikov>, 2024. (дата обращения: 20.02.2025).

11. Крайнов А.В. Оценка и повышение эффективности использования трудового потенциала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2020. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2020/03/16986> (дата обращения: 20.02.2025).

12. Круглов, Д. В. Развитие трудового потенциала в условиях цифровизации / Д. В. Круглов, О. С. Резникова // Креативная экономика. – 2023. – Т. 17, № 11. – С. 3983-3996. – DOI 10.18334/ce.17.11.119326). (дата обращения: 20.02.2025).

13. Крупенькина, В. А. Методы стимулирования сотрудников / В. А. Крупенькина, Н. В. Петрухина // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты: Материалы IX Международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Горловка, 29 марта 2024 года. – Горловка: Донецкий национальный технический университет, 2024. – С. 226-230. – EDN PITSOX. (дата обращения: 23.02.2025).

14. Кукулите, Т. Г. Социально-психологические аспекты мотивирования и стимулирования сотрудников организации / Т. Г. Кукулите, Р. М. Хайруллина // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2022. – № 1(77). – С. 73-81. – DOI 10.35854/2541-8106-2022-1-73-81. – EDN VXODWY. (дата обращения: 20.02.2025).

15. Курицына Н.И. Кадровый потенциал как конкурентное преимущество организации, 2020. (дата обращения: 20.02.2025).

16. Маслова, Е. Л. Развитие новаторского мышления и творческого потенциала работников как фактор конкурентоспособности предприятия / Е. Л. Маслова, М. В. Гаврилук // Менеджмент в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 86-92. – EDN NYKIYB. (дата обращения: 20.02.2025).

17. Мехреньгина, Д. С. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов коммерческой организации / Д. С. Мехреньгина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 5 (347). — С. 275-278. — URL: <https://moluch.ru/archive/347/78079/> (дата обращения: 21.02.2025).

18. Михайлик, В. В. Роль развития персонала в современной экономике / В. В. Михайлик // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества: Сборник научных статей 3-й Всероссийской молодежной научной конференции. В 3-х томах, Курск, 03 июня 2022 года / Отв. редактор А.А. Горохов. Том 1. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 249-252. – EDN CPBKKL. (дата обращения: 21.02.2025).

19. Осташевская, О. А. Развитие клиентоориентированности работников как фактор роста трудового потенциала / О. А. Осташевская, С. С. Седова // Железнодорожный транспорт и технологии: сборник трудов Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 29–30 ноября 2023 года. – Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2024. – С. 460-462. – EDN DQMJQP. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 11-1 (69). С. 226-229. (дата обращения: 20.02.2025).

20. Редькова, И. В. Направления стимулирования труда сотрудников предприятия в условиях цифровой экономики / И. В. Редькова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2024. – № 3(91). – С. 94-105. – EDN WHUXMD. (дата обращения: 21.02.2025).

21. Рыжих, Д. А. Трудовой потенциал организации и направления его аналитических исследований / Д. А. Рыжих, В. В. Пасечко // Исследования молодых ученых - 2024: Материалы студенческой международной научно-практической конференции, Курск, 25 апреля 2024 года. – Курск: ЗАО "Университетская книга", 2024. – С. 250-255. – EDN DCKGVV. (дата обращения: 24.03.2025).

22. Управление персоналом | Козак Н. Н. | Электронная книга// Издательские решения, 2016. (дата обращения: 20.02.2025).

23. Яловега А. В., Галимова А. Ш., Проблема оценки трудового потенциала работников// Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» №1(58) Т.3, 2023. (дата обращения: 20.02.2025).

24. Яшкина, К. Ю. Трудовой потенциал: теоретические аспекты понятия, характеристика его основных компонентов / К. Ю. Яшкина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 48 (338). — С. 577-580. — URL: <https://moluch.ru/archive/338/75637/> (дата обращения: 20.02.2025).

Приложение А

Отчет о финансовых результатах за 2022 год

ИНН 7203519394
КПП 720301001

Форма по КНД 0710096
Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения ⁶	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2022 года.	На 31 декабря 2021 года.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁷	2110	18 497	11 169
	Расходы по обычной деятельности ⁸	2120	(14 710)	(10 839)
	Проценты по уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	0	12
	Прочие расходы	2350	(51)	(79)
	Налоги и прибыль (доходы) ⁹	2410	(187)	(141)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	3 549	122

⁶ Указывается номер соответствующего пояснения к отчету о финансовых результатах.

⁷ За минусом налога на прибыль.

⁸ Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.

⁹ Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: <https://bo.nalog.ru>



Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Рисунок А.1 – Отчет о финансовых результатах за 2022 год

Приложение Б
Отчет о финансовых результатах за 2023 год

ИНН 7203519394
КПП 720301001

Форма по КНД 0710096
Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения ⁶	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 года.	На 31 декабря 2022 года.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁷	2110	23 182	18 497
	Расходы по обычной деятельности ⁸	2120	(18 067)	(14 710)
	Проценты по уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	-	-
	Прочие расходы	2350	(43)	(51)
	Налоги и прибыль (доходы) ⁹	2410	(254)	(187)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	4 818	3 549

⁶ Указывается номер соответствующего пояснения к отчету о финансовых результатах.

⁷ За минусом налога на прибыль.

⁸ Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.

⁹ Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: <https://bo.nalog.ru>



Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Рисунок Б.1 – Отчет о финансовых результатах за 2023 год

Приложение В

Отчет о финансовых результатах за 2024 год

ИНН 7203519394

КПП 720301001

Форма по КНД 0710096

Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения ⁶	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2024 года.	На 31 декабря 2023 года.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁷	2110	27 920	23 182
	Расходы по обычной деятельности ⁸	2120	(22 280)	(18 067)
	Проценты по уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	-	-
	Прочие расходы	2350	(30)	(43)
	Налоги и прибыль (доходы) ⁹	2410	(282)	(254)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	5 328	4 818

⁶ Указывается номер соответствующего пояснения к отчету о финансовых результатах.

⁷ За минусом налога на прибыль.

⁸ Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.

⁹ Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: <https://bo.nalog.ru>



Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Рисунок В.1 – Отчет о финансовых результатах за 2024 год

Приложение Г

Анкета оценки удовлетворенности персонала ООО «СТЭМП»

АНКЕТА оценки удовлетворенности персонала

Уважаемый участник анкетирования!

Результаты анкеты зависят от искренности, полноты и точности Ваших ответов.

Мы будем благодарны, если Вы ответите на все вопросы и предоставите свои дополнительные комментарии. Эта анкета даст Вам возможность высказать свое мнение, пожелания и замечания, чтобы наша организация могла их использовать для улучшения работы и развития системы управления персоналом.

Конфиденциальность: анкета анонимная. Мы гарантируем сохранение конфиденциальности информации. Результаты будут представлены руководству в виде обобщенных тенденций.

Срок возврата заполненных анкет в отдел кадров до «10» декабря 2024 года.

№	Согласны ли Вы с утверждением	Варианты ответа				
		Абсолютно согласен	Согласен	Не совсем согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
1.	Мне удобно добираться на работу и с работы (домой)	<input type="radio"/>				
2.	У меня есть все необходимые материалы и оборудование для качественного выполнения работы	<input type="radio"/>				
3.	Мой график работы позволяет эффективно сбалансировать работу и личную жизнь	<input type="radio"/>				
4.	Меня удовлетворяет моя работа	<input type="radio"/>				
5.	Я считаю, что моя заработная плата соответствует ситуации на рынке труда	<input type="radio"/>				
6.	Я считаю, что размер моей заработной платы соответствует степени моей отдачи на работе	<input type="radio"/>				
7.	Я могу получить поддержку более опытных коллег, если таковая требуется	<input type="radio"/>				
8.	У меня есть доступ к информации, которая помогает лучше выполнять мою работу	<input type="radio"/>				
9.	Я нуждаюсь в повышении квалификации	<input type="radio"/>				
10.	Я считаю, что все подразделения работают сообща, слаженно на общий результат	<input type="radio"/>				
11.	Я считаю, что атмосфера в Центре доброжелательная и направлена на продуктивную работу	<input type="radio"/>				
12.	Меня удовлетворяют взаимоотношения, сложившиеся с коллегами	<input type="radio"/>				

Рисунок Г.1 – Анкета оценки удовлетворенности персонала ООО «СТЭМП»