

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 Оценка эффективности использования труда персонала организации

Обучающийся

И.А. Карпова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент, С.О. Шаногина

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

Тольятти 2025

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила Карпова Ирина Александровна

Тема работы: Оценка эффективности использования труда персонала организации.

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент С.О. Шаногина.

Целью работы определяется раскрытием информации в части теоретических взглядов к процессу обеспеченности организации персоналом и определению направлений, способствующих повышению эффективности использования его труда.

Объектом исследования является ООО «Аспект-С».

Предметом исследования является анализ обеспеченности и эффективности задействования труда персонала в деятельности организации.

Для всестороннего рассмотрения изучаемой темы исследования использовались основные методы, применяемые в экономическом анализе, а именно: методы теоретического и эмпирического уровней, количественной оценки, сравнительный, классификационный и др.

Краткие выводы по бакалаврской работе – проведено обобщение теоретического и практического материала к процессу обеспеченности организации персоналом и определению направлений, способствующих повышению эффективности использования его труда.

Практическая значимость исследования обуславливается применением сформулированных выводов и решений в части обеспеченности и повышении эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С».

Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованной литературы из 31 источника и приложения. Общий объем работы, без приложений, 61 страница машинописного текста, в том числе таблиц – 16, рисунков – 24.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические подходы к понятию труда персонала организации, эффективности его использования.....	7
1.1 Понятие и значение труда персонала, эффективности его использования в организации	7
1.2 Задачи и методические подходы к анализу обеспеченности персоналом и эффективности использования его труда	14
2 Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С»	21
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации	21
2.2 Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С»	36
3 Направления, обеспечивающие улучшение использования трудовых ресурсов ООО «Аспект-С».....	46
3.1 Комплекс мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Аспект-С»	46
3.2 Расчет эффективности рекомендованных мероприятий.....	50
Заключение	56
Список используемой литературы и используемых источников.....	59
Приложение А Бухгалтерская отчетность	63

Введение

Как известно, согласно основам экономической теории, для организации производственной деятельности всем организациям необходимо располагать определенной совокупностью ресурсов, которые при непосредственном участии в процессе производства преобразуются в факторы производства.

Многими экономистами выдвинуты и доказаны на существования теории, демонстрирующие зависимость, например, капитала и труда, труда и результативности деятельности организации и др. Поэтому, с уверенностью можно утверждать, что труд персонала организации выполняет множество функций в производственном процессе и влияет на многие показатели деятельности организации.

Действительно, среди необходимых для деятельности организации ресурсов, особая роль принадлежит труду, который в отличие от других факторов производства обладает личностными характеристиками.

Именно данные характеристики, как качественные, так и количественные определяют особенности труда персонала и необходимость дальнейшего изучения в связи с постоянно изменяющейся внешней средой, в которой функционирует организация. Но на обеспеченность организации труда персонала, на эффективность его применения воздействуют и внутренние факторы, в силу воздействия которых изменяются профессиональные требования к персоналу.

Поэтому вопросы, связанные с обеспеченностью и эффективностью применения труда персонала в деятельности организации, постоянно всплывают перед менеджерами организации и требуют пристального изучения, что доказывает актуальность темы.

Принимая во внимание актуальность темы исследования применительно к работе, следует сформулировать цель, которая определяется раскрытием информации в части теоретических взглядов к процессу обеспеченности

организации персоналом и определению направлений, способствующих повышению эффективности использования их труда.

Достижение цели определяется решением задач, а именно:

- обобщить подходы к толкованию труда персонала применительно к деятельности организации, определить воздействие факторов на его формирование и использование, классификационные признаки;
- оценить показатели, характеризующие уровень эффективности использования имущества и ресурсов ООО «Аспект-С», а также показатели, определяющие качественный и количественный состав персонала ООО «Аспект-С», эффективность его задействования в производственном процессе;
- на основе выявленных диспропорций в использовании труда персонала ООО «Аспект-С» сформулировать предложения, которые обеспечат рост эффективности его использования.

Реализация решений по представленным задачам будет осуществляться относительно объекта исследования ООО «Аспект-С».

Предметом исследования является анализ обеспеченности и эффективности задействования труда персонала в деятельности организации.

Теоретической составляющей отчета является научная и учебная литература авторов в области анализа использования труда персонала организации: Е. А. Алексейчевой, В. И. Еремина, С. В. Жарикова, И. Н. Иванова, И. Б. Костина, М. Д. Магомедова, Н. А. Сафроновой, Ю. Н. Шумакова, Ю. Г. Чернышевой и др.

Для всестороннего рассмотрения изучаемой темы исследования необходимо воспользоваться основными методами, применяемые в экономическом анализе, а именно: методы теоретического и эмпирического уровней, количественной оценки, сравнительный, классификационный и др.

Результаты проведенного исследования имеют практическую значимость, которая обуславливается применением сформулированных

выводов и решений в части обеспеченности и повышении эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С».

Работа состоит из введения, основной части, заключения, списка использованных источников, приложений.

Введение служит обоснованием актуальности темы для успешной работы организации в современной системе хозяйствования, для формирования представления относительно объекта и предмета исследования, цели и задач, а также практической и теоретической значимости систематизированных выводов и предложений.

Основная часть состоит из трех разделов, где:

- в первом разделе обобщены подходы к толкованию труда персонала организации, определены факторы их формирования и использования, классификационные признаки;
- во втором разделе сделана оценка ключевых показателей ООО «Аспект-С», а также показателей, определяющие качественный и количественный состав персонала ООО «Аспект-С», эффективность задействования его труда в производственном процессе;
- в третьем разделе на основе выявленных несоответствий в использовании труда персонала ООО «Аспект-С» сформулированы предложения по обеспечению роста эффективности его использования.

В заключении представлены результаты исследования.

1 Теоретические подходы к понятию труда персонала организации, эффективности его использования

1.1 Понятие и значение труда персонала, эффективности его использования в организации

Труд представляют собой важнейшую экономическую категорию, которая определяет реализацию специальных решений организации в зависимости от особенностей конкретных хозяйственных задач, решаемых руководством организации.

Значение труда как фактора в производственном процессе неоспоримо. Например, Ю. Г. Чернышева указывает, что «труд представляют собой важнейший ресурс организации, эффективность реализации которого требует специальных решений в зависимости от особенности конкретных хозяйственных задач, решаемой каждой группой наёмных работников либо отдельным работником. Труд персонала организации в качестве социальной системы формируется, видоизменяется и развивается в зависимости и в соответствии с целями владельца организации, поэтому использованию труда персонала организации уделяется большое внимание со стороны руководства» [25, с. 144].

И. Н. Иванов также считает, что «из всех ресурсов, которыми организация оперирует в своей производственно-хозяйственной деятельности особое место, принадлежит труду, именно труд играет роль в обеспечении эффективности работы и устойчивости организации на рынке» [13, с. 50].

Аналогичное высказывание принадлежит Н. П. Болдыревой. «Труду персонала принадлежит одна из основных ролей в организации. От него зависит, насколько эффективно используются в организации средства производства и насколько успешно работает организация в целом» [5, с. 44].

Поэтому обобщая значимость труда персонала организации для производственного процесса уместно представить точку зрения Е. М.

Бабосова относительно отличительных особенностей труда от других факторов производства [4, с. 17] (рисунок 1).



Рисунок 1 – Специфические особенности труда как фактора производства

Представленная информация определяет специфические особенности труда как фактора производства, определяя его не только отличие от других факторов, но и значение в результативности производства.

Экономическую сущность и назначение использования труда персонала в производственном процессе, возможно, определить посредством проведения анализа классификационных подходов. Именно классификационные признаки позволяют установить обеспеченность персоналом и эффективность его труда при построении алгоритма проведения анализа.

Построение классификационных признаков осуществляется по разным критериям, включая как количественные показатели, так и качественные характеристики, что позволяет в дальнейшем при проведении анализа сгруппировать данные о персонале.

При проведении анализа труда персонала организации, все работающие в организации делятся на две категории [14, с. 132] (рисунок 2):



Рисунок 2 – Группировка персонала организации относительно выполнения производственных функций

- производственный персонал, то есть персонал организации, занятый основным видом деятельности и его обслуживанием;
- непроизводственный персонал, то есть это персонал организации, к которому относятся работники жилищно-коммунального хозяйства, принадлежащего организации и другим структурным подразделениям.

«В свою очередь персонал производственного характера в зависимости от выполняемых им функций делится на следующие категории: рабочие, руководители, специалисты, служащие, для чего создан классификатор профессий и должностей.

К рабочим относятся лица, непосредственно участвующие в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, оказание материальных услуг и др., например, занятые управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов, автоматических линий, изготовлением материальных ценностей вручную, уходом за машинами и др.

Руководители – это работники, занимающие должность менеджера высшего звена организации, его структурных подразделений: директор, начальники, управляющие, мастера, главный бухгалтер, главный инженер и др.

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности, администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры и др.

Служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учёт и контроль хозяйственного оборудования, в частности агенты, делопроизводители, кассиры, коменданты, стенографисты и др.» [11, с. 22].

Относительно выполнения работ в производственном процессе трудовые ресурсы, возможно, сгруппировать следующим образом (рисунок 3) [14, с. 134]:

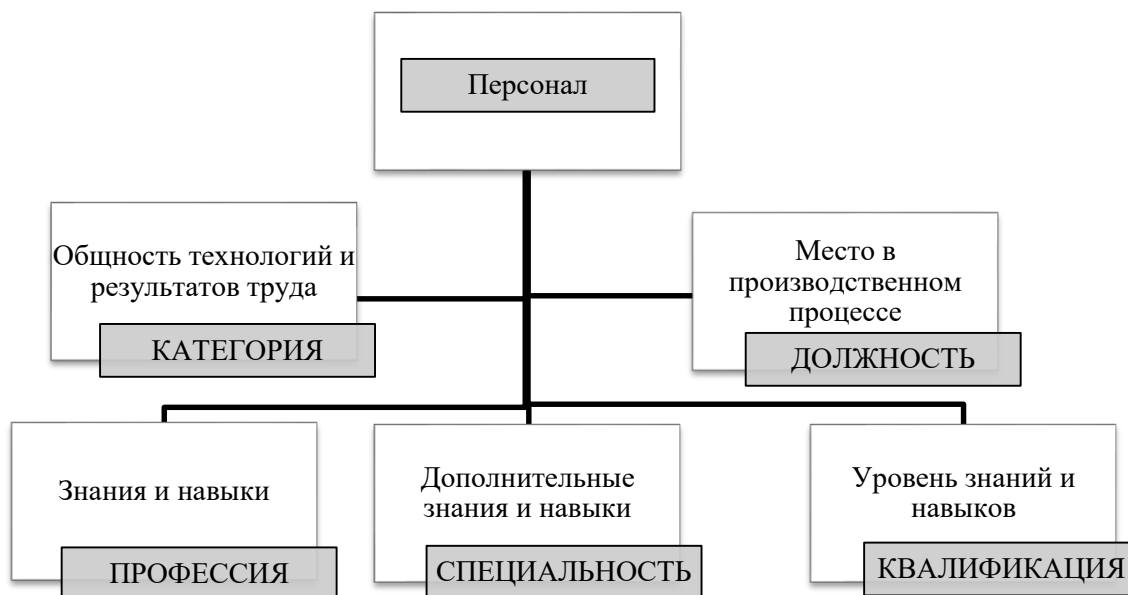


Рисунок 3 – Группировка персонала организации относительно выполнения работ

Формирование групп происходит в зависимости от характера и сложности работ [21, с. 375]:

- по профессиональной категории, которая предполагает объединение в группу работников по функциональному разделению труда, социальному статусу работников, профессиональной деятельности профессиональной деятельности и др.;
- по имеющейся профессии, то есть трудовой деятельности, что требует владения теоретическими знаниями и практическими навыками, которые приобретаются в процессе получения специального образования;
- по специальности, что требует владения теоретическими знаниями и практическими навыками, которые приобретаются в процессе получения дополнительной подготовки;
- по квалификации, которая предполагает определение уровня профессиональной подготовки, наличие знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения задач в конкретном виде деятельности. При этом уровень квалификации определяется аттестацией работника;
- по должности, занимаемой работником в организации, которая определяет конкретные обязанности, права и ответственность перед подчиненными и работодателем.

На обеспеченность организации трудом персонала существенное влияние оказывают факторы (рисунок 4) [2, с. 361].

Каждая из представленной групп по-разному влияет на обеспеченность организации трудом персонала.

Действие внешних факторов формируют общий спрос и предложение на рынке труда в любом территориальном разрезе, а также в отрасли и, естественно, отдельно взятой организации.

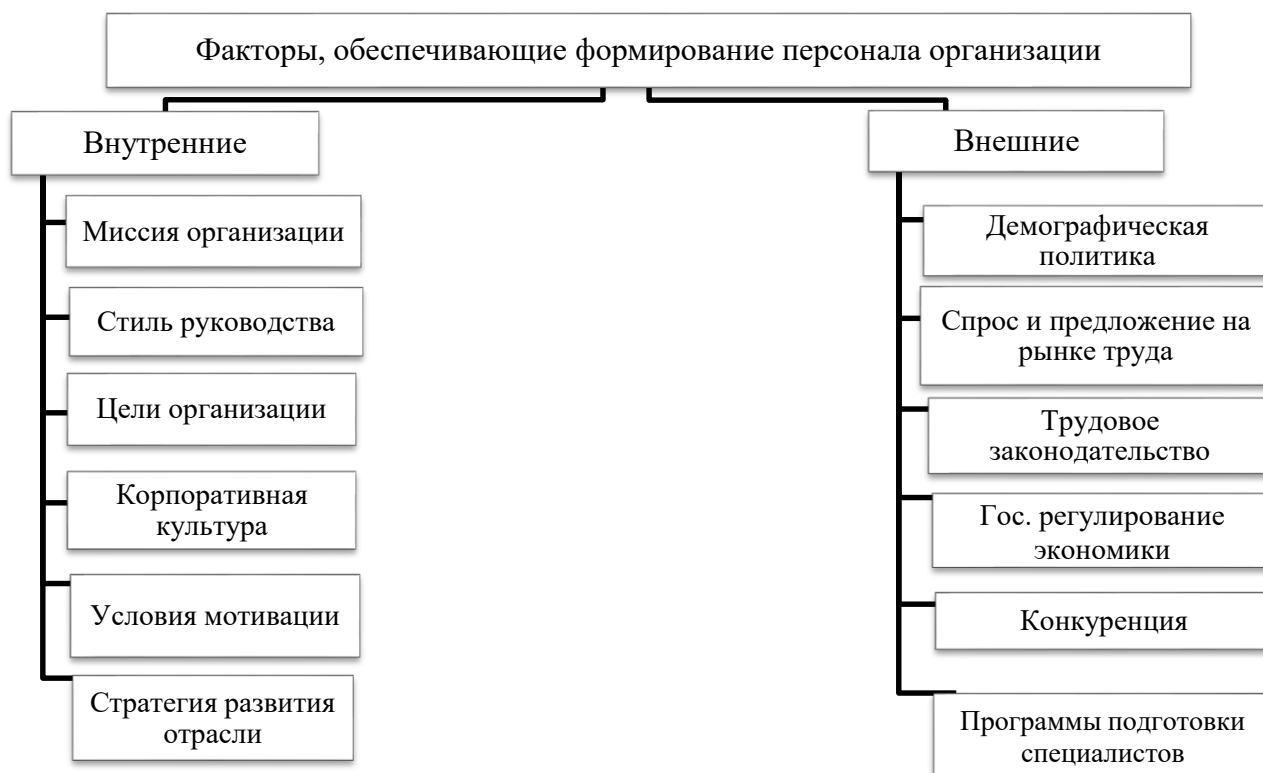


Рисунок 4 – Факторы, влияющие на обеспеченности организации персоналом

В большей степени на формирование персонала организации влияют внутренние факторы. Именно от них зависит обеспеченность организации высококвалифицированными работниками, которые наделены умениями и навыками в соответствии с требованиями технического прогресса и стратегией развития организации [15, с. 42].

Именно классификационные признаки и факторы, обуславливающие формирование и применение труда в процессе производства, определяют понятие его эффективности (рисунок 5) [30, с. 456].

Нельзя не согласиться с представленными подходами. Действительно, отдельными авторами при рассмотрении категории эффективности труда персонала рассматривается процесс успешного его использования в деятельности организации. Например, Н. Ю. Ахапхин в своих трудах указывает, что «эффективность труда персонала – это характеристика использования трудовых ресурсов, демонстрирующая объем труда, вложенного в организацию» [3 с. 361]

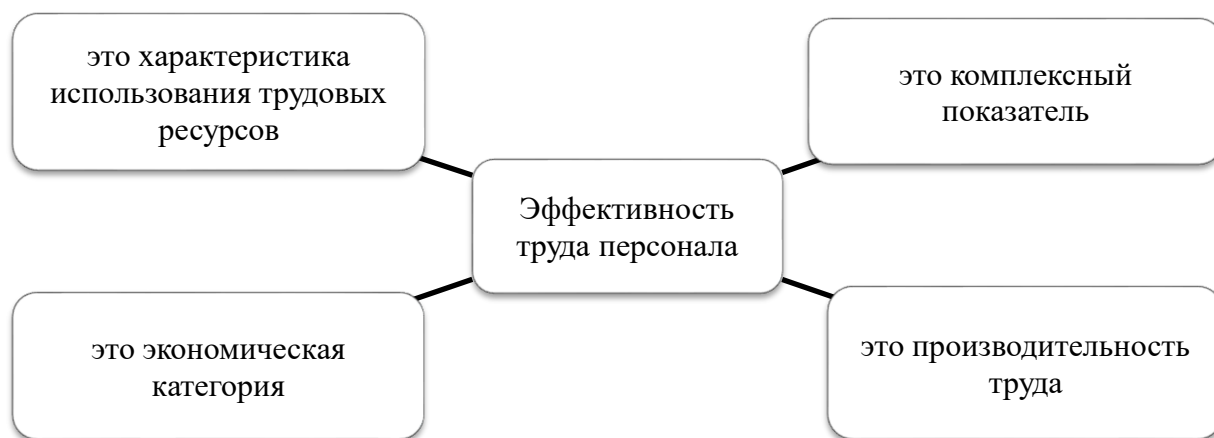


Рисунок 5 – Характеристика эффективности труда персонала, применяемая в современном толковании

Эффективность труда является экономической категорией, «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» [7, с. 190].

Встречаются в современных изданиях трактовки, которые рассматривают данное понятие в узком толковании, связанное лишь единым показателем производительности труда. Например, «эффективность труда персонала является понятием, характеризующим производительность труда с учетом достигнутых экономических, организационных и социальных эффектов» [6, с. 117]

Однако, наиболее точное определение эффективности труда связано с комплексным показателем, который включает систему показателей, позволяющих оценить использование труда персонала для генерации выручки и прибыли, эффективности использования фонда оплаты труда и т. д. В данном случае уместно привести определение, что «эффективность труда персонала – комплексный показатель способности экономической системы достичь

оптимального состояния при определенной совокупности эффектов трудовой деятельности трудового потенциала организации» [9, с. 56].

Для оценки обеспеченности персоналом и эффективности его труда формируется целая система показателей, формирующая методический инструментарий. Именно данная система показателей позволяет всесторонне подойти к анализу эффективности задействованного персонала в производственном процессе организации.

1.2 Задачи и методические подходы к анализу обеспеченности персоналом и эффективности использования его труда

«От обеспеченности организации трудом персонала и эффективности его использования зависит объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей» [28, с. 223].

«Основными задачами анализа обеспеченности персоналом и эффективности использования его труда являются:

- изучение обеспеченности организации и ее структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам;
- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования труда персонала организации;
- выявления резервов более полного и эффективного использования труда персонала организации.

Обеспеченность организации персоналом определяется путём сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности организации персоналом наиболее важных профессий» [2, с. 157].

В анализе обеспеченности персоналом и эффективности использования его труда в организации можно выделить четыре направления (рисунок 6) [22, с. 37]:

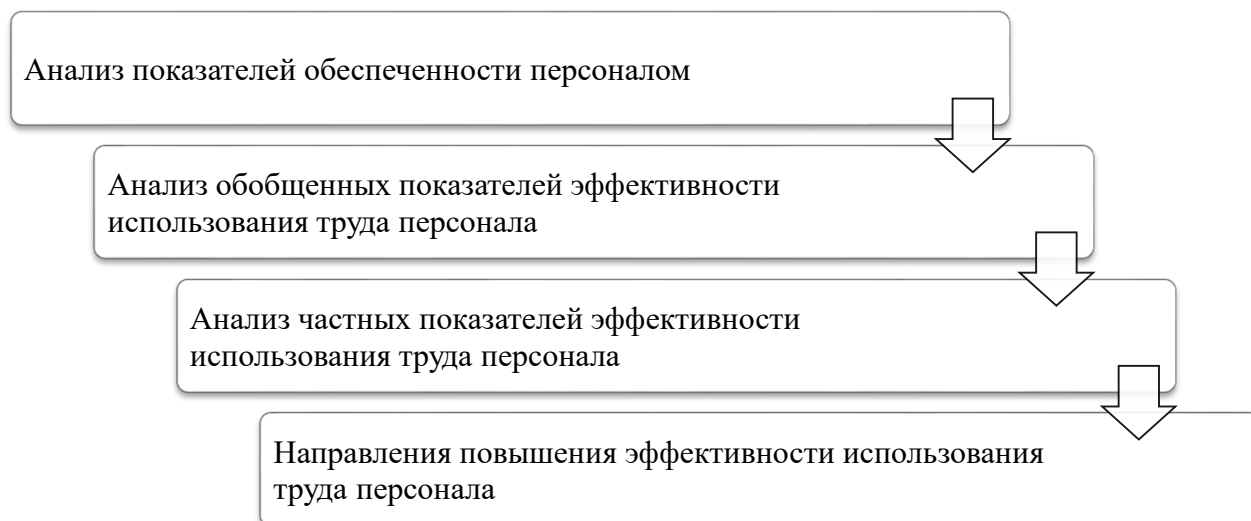


Рисунок 6 – Направления анализа обеспеченности персоналом и эффективности использования его труда в организации

Проведение анализа показателей обеспеченности организации персоналом и эффективности использования его труда базируется на изучение характеристики работников организации на основе количественных и качественных показателей. Причем количественными показателями являются те, которые характеризуют общую численность персонала организации, в том числе в разрезе производственных функций. Качественными характеристиками являюся те, которые дают представление об уровне образования, повышения квалификации и др. [12, с. 254].

Для этого используются горизонтальный и вертикальный методы экономического анализа, которые позволяют одновременно получить представление об обеспеченности организации персоналом в общем, и о динамике и структуре персонала относительно естественных и приобретенных признаков в частности.

После получения обобщенной характеристики персонала организации на основе количественных и качественных показателей, необходимо провести расчет показателей, характеризующих его движение. Именно данная группа показателей позволяет оценить эффективность проводимой организацией политики (по созданию благоприятных условий для труда и развития персонала в организации, наличие комфортного климата в коллективе, причины оттока персонала и др.). Причем анализ движения персонала организации осуществляется на основе не только абсолютных, но и относительных показателей (таблица 1) [10, с. 94].

Таблица 1 – Относительные показатели движения персонала

Показатель	Значение	Расчёт
Коэффициент общего оборота	Устанавливает соотношение суммарного количества принятых и уволенных к среднему значению персонала	$\frac{\text{Принятые} + \text{Уволенные}}{\text{Персонал}}$
Коэффициент оборота по приему	Устанавливает соотношение принятых к среднему значению персонала	$\frac{\text{Принятые}}{\text{Персонал}}$
Коэффициент оборота по выбытию	Устанавливает соотношение выбывших к среднему значению персонала	$\frac{\text{Выбывшие}}{\text{Персонал}}$
Коэффициент текучести	Устанавливает соотношение выбывших по собственному желанию к среднему значению персонала	$\frac{\text{Выбывшие по соб. жел.}}{\text{Персонал}}$
Коэффициент постоянства	Устанавливает соотношение проработавших не менее года к среднему значению персонала	$\frac{\text{Проработавшие не менее года}}{\text{Персонал}}$

После получения обобщенной характеристики персонала организации на основе количественных и качественных показателей, показателей движения необходимо провести расчет показателей эффективности его использования.

Естественно, первостепенное значение в данном блоке показателей имеет показатель производительности труда или иначе его называют выработка [16, с. 186].

Экономическая сущность данного показателя определяется тем, что на основе его расчета, возможно, определить размер выручки по отношению к затраченному труду для производства суммарного объема продукции каждым работником организации. Расчет данного показателя производится по формуле 1 [23, с. 63]:

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

По полученному результату рассчитанного показателя определяют эффективность труда задействованного персонала в производственном процессе. Причем, чем выше его значение, тем эффективнее используется труд персонала [26, с. 195].

В дополнение к данному, производят расчет обратного показателя, который именуется трудоемкость.

К показателям эффективности задействованного в производственном процессе труда персонала относятся те, которые позволяют сопоставить финансовые результаты деятельности организации с объемом фонда по заработной плате. К числу данных показателей относится, прежде всего, зарплатоотдача, которую рассчитывают по формуле 2 [29, с. 324]:

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

«Зарплатоотдача показывает затраты на оплату труда для генерации выручки/чистой прибыли. Причем, положительная динамика данного показателя свидетельствует о росте эффективности использования затрат на оплату труда персонала» [27, с. 168].

В дополнение к данному, производят расчет обратного показателя, который именуется зарплатоемкость.

Обобщенное представление об эффективности использования труда персонала в организации, возможно, получить, используя группу показателей рентабельности [17, с. 4]. Это, прежде всего, рентабельность использования труда персонала (формула 3):

$$\text{Рентабельность ТР} = \frac{\text{Прибыль чистая}}{\text{Персонал}} \cdot 100\% \quad (3)$$

Относительный показатель демонстрирует отдачу использованного труда для генерации чистой прибыли.

Немаловажное значение для определения эффективности использования труда персонала имеет рентабельность затрат на его развитие, которая показывает эффективность проведенной работы для повышения, прежде всего, их квалификационного уровня (формула 4) [1, с. 79]:

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

Для определения эффективности использования труда персонала в производственном процессе используют показатели, на основе которых, возможно, оценить эффективность рабочего времени (таблица 2) [24, с. 153].

«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» [19, с. 63].

Таблица 2 – Показатели эффективности рабочего времени

Показатель	Значение	Расчёт
Доля занятых в производстве	Устанавливает соотношение занятых в производстве к общей численности персонала	$\frac{\text{Занятые в производстве}}{\text{Персонал}} \cdot 100\%$
Продолжительность рабочего дня	Устанавливает соотношение отработанных часов относительно количества часов по графику/договору	$\frac{\text{Отработанные чел/ч}}{\text{Отработанные чел/дни}}$
Коэффициент эффективности рабочего времени	Устанавливает длительность полезного рабочего времени	$\frac{\text{Отработанные часы}}{\text{Длительность рабочего дня}}$
Коэффициент потерь рабочего времени	Устанавливает длительность непродуктивного рабочего времени	$\frac{\text{Непродуктивное кол. — во часов}}{\text{Длительность рабочего дня}}$

Представленные направления анализа позволят в полном объеме получить информацию об обеспеченности персоналом и эффективности использования его труда в организации.

Выводы по первому разделу.

Труд представляют собой важнейшую экономическую категорию, которая определяет реализацию специальных решений организации в зависимости от особенностей конкретных хозяйственных задач, решаемых руководством организации.

Экономическую сущность и назначение использования труда персонала в производственном процессе, возможно, определить посредством проведения анализа классификационных подходов. Именно классификационные признаки позволяют установить обеспеченность персоналом и эффективность его труда при построении алгоритма проведения анализа.

Проведение анализа обеспеченности персоналом и эффективности его труда базируется на изучении его характеристики на основе количественных и качественных показателей, а также относительных, характеризующих его движение и эффективность использования.

Именно данные группы показателей позволяют оценить эффективность проводимой организацией политики (по созданию благоприятных условий для труда и развития персонала в организации, наличие комфортного климата в коллективе, причины оттока и др.) по отношению к персоналу.

В большей степени на формирование персонала организации влияют внутренние факторы. Именно от них зависит обеспеченность организации высококвалифицированными работниками, которые наделены умениями и навыками в соответствии с требованиями технического прогресса и стратегией развития организации.

2 Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С»

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации

ООО «Аспект-С» создано как юридическое лицо в 2014 г. на основании Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» [18], Гражданского кодекса РФ [8], имеет государственную регистрацию в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства с 1 августа 2016 г.

Уставный капитал ООО «Аспект-С» изначально был сформирован единоличным учредителем в размере 10 000 р. В последующие годы капитал был перераспределен между тремя учредителями в равных пропорциях. С 2023 г. в число учредителей еще вошло четыре человека, в результате чего уставный капитал увеличился до 13,36 т. р. [20].

Основным видом деятельности ООО «Аспект-С» является производство товарного бетона. В качестве дополнительного вида деятельности для организации характерно [20]:

- производство битуминозных смесей на основе природного асфальта или битума, нефтяного битума, минеральных смол или их пеков;
- производство гипса;
- производство негашеной, гашеной и гидравлической извести;
- работы строительные специализированные прочие, не включенные в другие группировки;
- производство цемента;
- производство прочих изделий из гипса, бетона или цемента;
- предоставление услуг по перевозкам;
- работы геологоразведочные, геофизические и геохимические в области изучения недр и воспроизводства минерально-сырьевой базы.

- прочие виды деятельности, не противоречащие законодательству РФ.

Являясь лидером на рынке в г. Бузулуке, ООО «Аспект-С» поставляет бетон на территории четырнадцати районов Оренбургской и Самарской областей.

Цель деятельности ООО «Аспект-С» определяется коммерческими интересами и кроется в извлечении прибыли от производственной деятельности и в расширении рынка сбыта. Поэтому миссией ООО «Аспект-С» является: «Стать профессиональным производителем всех классов товарного бетона по новейшим стандартам и технологиям» (рисунок 7).

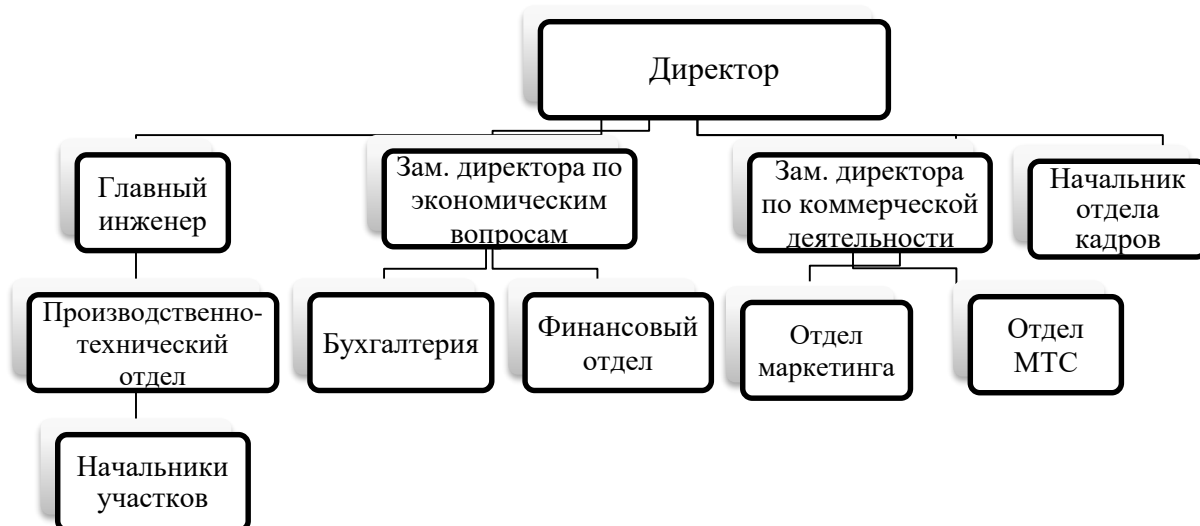


Рисунок 7 – Структура управления ООО «Аспект-С»

Основная управляющая функция сосредоточена у директора ООО «Аспект-С», в подчинении у которого находятся менеджеры высшего звена. Они несут ответственность за слаженность и результативность работы вверенных им подразделений:

- главный инженер занимается разработкой технической политики и направлений технического развития организации, руководит разработкой мероприятий по реконструкции и модернизации цехов организации; осуществляет контроль за соблюдением проектной,

конструкторской, технологической дисциплины и правил охраны труда, техники безопасности и др.;

- заместитель директора по экономическим вопросам руководит работой бухгалтерии и финансового отдела, осуществляет финансовый контроль за соблюдением финансовой дисциплины. В его компетенцию входит разработка учетной и финансовой политики организации, составление отчетов для ведомственных структур и др.;
- заместитель директора по коммерческой деятельности руководит отделом рекламы и маркетинга, а также отделом МТС. В его компетенцию входит проведение работ, направленных на обновление ассортиментного ряда продукции/услуг, изучение рынков сбыта, а также потребительского спроса и предложений конкурентов и др.;
- начальник отдела кадров проводит работы, связанные с рекрутиментом, обучением и повышением квалификации рабочих и инженерно-технических работников, разрабатывает кадровую политику, ведет учет календарно-отработанного времени и др.

Для ООО «Аспект-С» характерна линейно-функциональная организационная структура, которая характеризуется положительными и отрицательными особенностями.

Благоприятное воздействие данная структура оказывает на четкость в иерархичности управленческих уровней, в вертикальности подчинения. Плюсами также является наличие взаимоувязанной системы стандартов и правил, прием на работу согласно имеющейся квалификации, что ведет к закреплению определенного круга обязанностей.

Негативная сторона данной структуры определяется тем, что имеется расплывчатость в функционале подразделений, а также в отсутствие горизонтальных связей между ними.

Следует остановиться на анализе ключевых показателей ООО «Аспект-С» (таблица 3).

Таблица 3 – Основные показатели ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг.

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение			
				2022-2023 гг.		2023-2024 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Выручка, т. р.	205939	357071	460756	151132	73,39	103685	29,04
Себестоимость, т. р.	141027	274951	344620	133924	94,96	69669	25,34
Валовая прибыль, т. р.	64912	82120	116116	17208	26,51	33996	41,40
Управленческие расходы, т. р.	54605	57647	80161	3042	5,57	22514	39,05
Прибыль от продаж, т. р.	10307	24473	35955	14166	137,44	11482	46,92
Прибыль до ННО, т. р.	9373	20693	29911	11320	120,77	9218	44,55
Чистая прибыль, т. р.	7360	16713	25306	9353	127,08	8593	51,42
Основной капитал, т. р.	33525	45018	63457	11493	34,28	18439	40,96
Оборотный капитал, т. р.	53075	94063	105920	40988	77,23	11857	12,61
Численность трудовых ресурсов, чел.	26	36	42	10	38,46	6	16,67
Фонд оплаты труда, т. р.	7064	10577	14360	3513	49,73	3783	35,77
Производительность труда, т. р. / чел.	7920,73	9918,64	10970,38	1997,91	25,22	1051,74	10,60
Средняя зарплата в год, т. р.	20,9	22,6	26,3	1,7	8,13	3,7	16,37
Фондоотдача	6,14	7,93	7,26	1,79	29,12	-0,67	-8,44
Оборачиваемость активов, раз	3,88	3,80	4,35	-0,08	-2,17	0,55	14,47
Рентабельность продаж, %	5,00	6,85	7,80	1,85	-	0,95	-
Рентабельность производства, %	3,76	5,02	5,96	1,26	-	0,93	-

Анализ формирования финансовых результатов указывает на то, что стоимость реализованной продукции/услуг в ООО «Аспект-С» за 2022-2023 гг. повысилась на 151 132 т. р. (73,39 %), за отчетный год – на 103 685 т. р. (29,04 %). Причем, если в базовом периоде прирост выручки был ниже, чем общий объем затрат на производство на 21,57 %, то в отчетном году прирост выручки опередил прирост себестоимости на 3,7 %. В результате, прирост валовой прибыли за 2022-2023 гг. составил 26,51 %, за 2023-2024 гг. – 41,40 %.

Прирост расходов в 2022-2023 гг., связанных с организацией управленческой деятельности на 5,57 % позволил значительно увеличить прибыль от продаж на 137,44 %. В отчетном году прирост прибыли от продаж составил 46,92 %. Данная динамика сохраняется за другими видами прибыли. Прибыль до налогообложения за 2022-2023 гг. увеличилась на 120,77 %, чистая прибыль – на 127,08 %. В отчетном году прирост по данным видам прибыли зафиксирован 44,55 % и 51,42 % соответственно (рисунок 8).

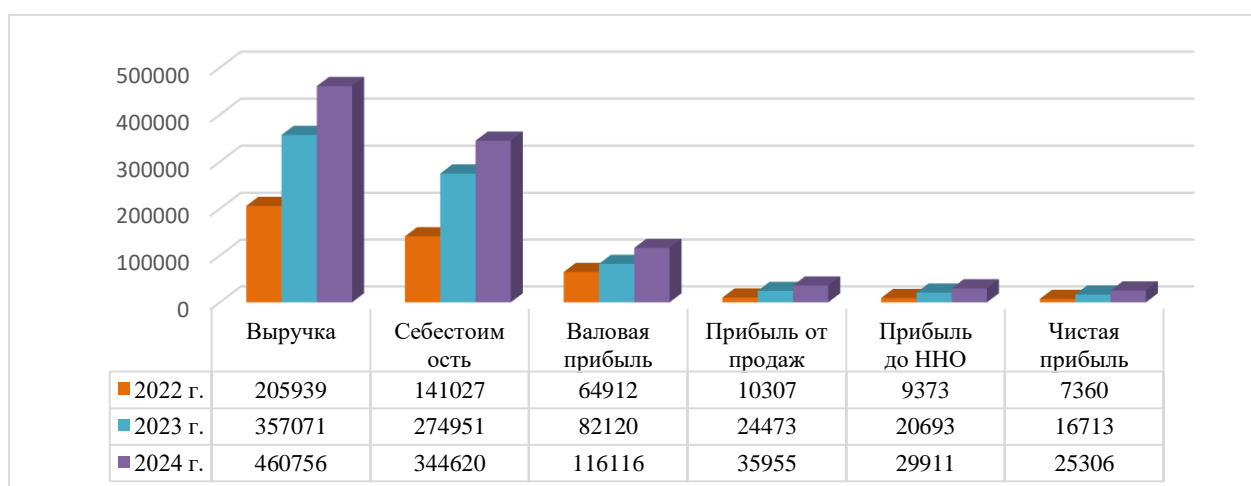


Рисунок 8 – Финансовые результаты ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., т. р.

Обеспеченность ООО «Аспект-С» активами указывает на то, что для организации свойственна легкость структуры, так как оборотные активы значительно превышают внеоборотные. Причем, следует отметить, что темп

прироста активов по базисному и отчетному периодам разный. Если в 2022-2023 гг. прирост основного капитала составил 34,28 % по отношению к приросту оборотного капитала в 77,23 %, то в отчетном году соответственно 40,96 % и 12,61 %.

Расширение производственной мощности ООО «Аспект-С» повлекло за собой увеличение штата персонала за 2022-2023 гг. – на 38,46 %, за отчетный год – на 16,67 %. В результате данных изменений объем фонда по заработной плате вырос соответственно на 49,73 % и 35,77%. Однако, средний размер заработной платы примерно остается на уровне минимального размера труда по региону (в Оренбургской области районный коэффициент – 1,15). Выработка за 2022-2023 гг. повысилась на 25,22 %, за отчетный год – на 10,60 %. (Приложение А, таблица А.1-А.3).

Оборачиваемость оборотных активов понизилась на 0,08 (2,17 %) за 2022-2023 гг., а за отчетный год увеличилась на 0,55 (14,47 %). По оборачиваемости основных средств наблюдается обратная динамика. Если показатель за 2022-2023 гг. повысился на 1,79 (29,12 %), то за 2023-2024 гг. сократился на 0,67 (8,44 %) (рисунок 9).

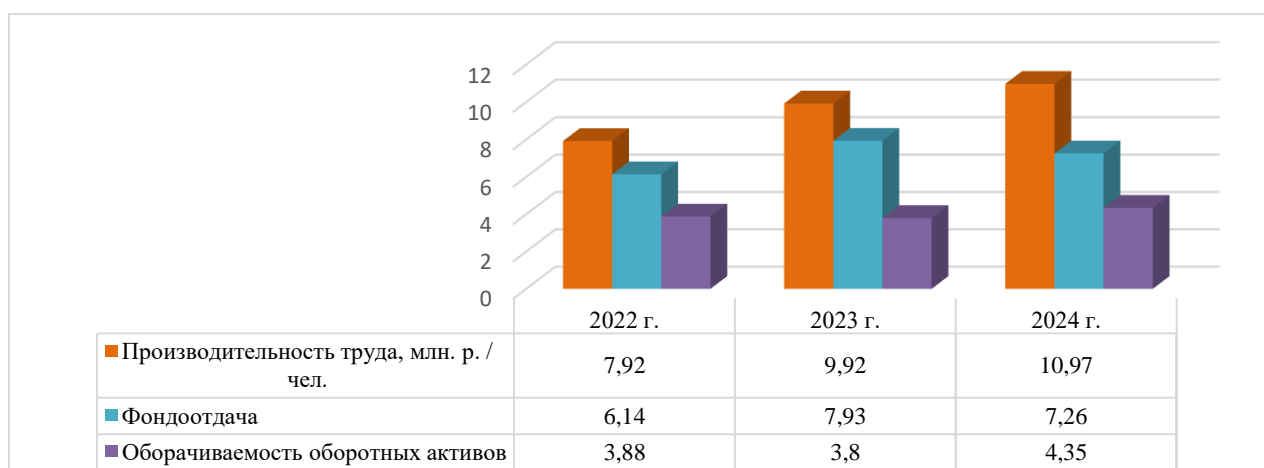


Рисунок 9 – Эффективность факторов производства и рабочей силы ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., т. р.

Рентабельность продаж за 2022-2023 гг. повысилась на 1,85 %, рентабельность производства на 1,26 %. В отчетном году показатели повысились на 0,95 % и 0,93 % соответственно (рисунок 10).

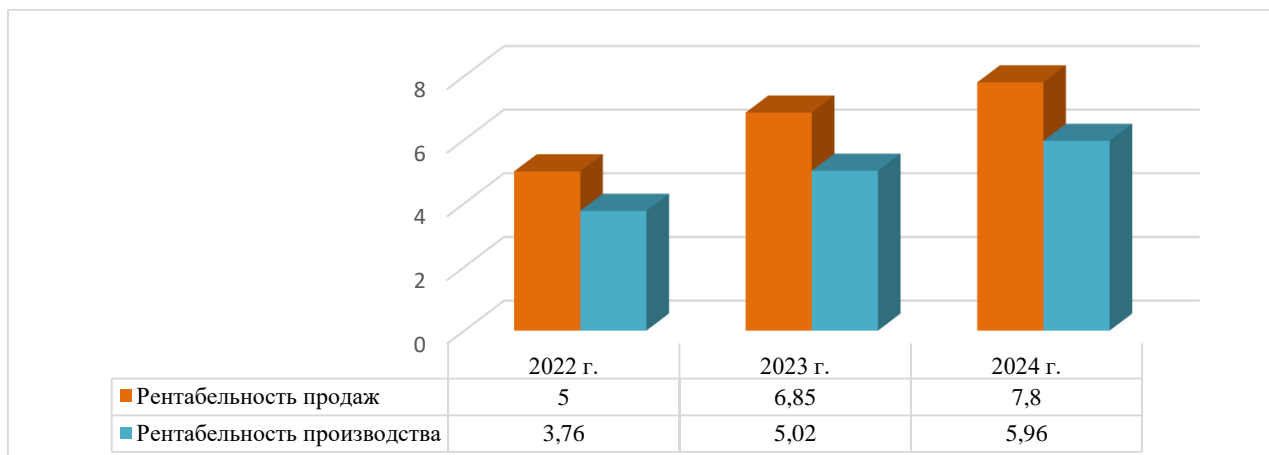


Рисунок 10 – Показатели рентабельности ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., %

Следовательно, ООО «Аспект-С» рационально подходит к вовлечению в производственный процесс ресурсов, в результате чего деятельность организации следует признать эффективной.

Для оценки эффективности использования труда персонала в организации необходимо первоначально провести анализ обеспеченности её персоналом.

Анализ обеспеченности следует начать с расчета показателей, определяющих классификационный подход относительно состав, применяя горизонтальный метод анализа (таблица 4).

Таблица 4 – Количественный состав персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., чел.

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение			
				2022-2023 гг.		2023-2024 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Трудовые ресурсы всего, в т. ч.	26	36	42	10	38,46	6	16,67
Руководители	5	5	5	0	0,00	0	0,00
Специалисты	8	10	12	2	25,00	2	20,00
Рабочие	13	21	25	8	61,54	4	19,05

Общая численность персонала ООО «Аспект-С» поступательно увеличивается, а именно: за 2022-2023 гг. зафиксирован рост на 10 чел. (38,46 %), за 2023-2024 гг. – на 6 чел. (16,67 %). Такая тенденция обусловлена расширением производственных мощностей, что привело к росту задействованного труда персонала.

При постоянстве в численности руководящего состава ООО «Аспект-С» отмечается прирост специалистов и рабочих, занятых основной производственной деятельностью. Так, численный состав специалистов за последний год увеличился на 2 чел. (20,00 %), а лиц рабочих профессий – на 4 чел. (19,05 %). За предшествующий период также зафиксирован рост на 2 чел. (25,00 %) и на 8 чел. (30,00 %) соответственно. Имеющаяся тенденция определяется изменениями в управленческих решениях, связанных с проведенной ротацией персонала и реализацией инвестиционного решения по развитию и росту производства (рисунок 11).

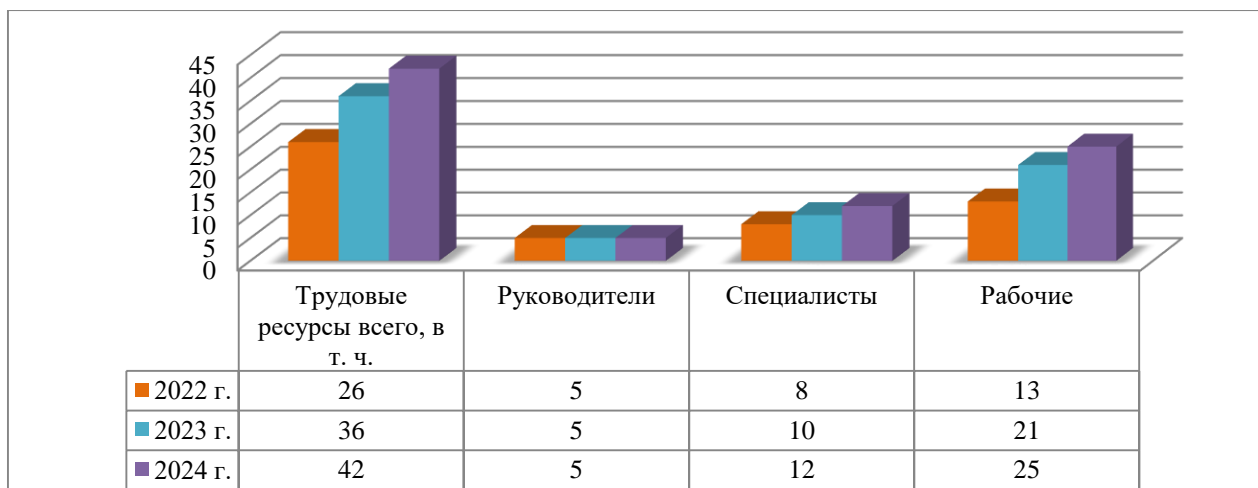


Рисунок 11 – Количественный состав персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., чел.

Наиболее четкое представление по обеспеченности ООО «Аспект-С» персоналом демонстрирует структурный анализ относительно его состава (таблица 5).

Таблица 5 – Структурный анализ персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., %

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение, + / -	
				2022-2023 гг.	2023-2024 гг.
Трудовые ресурсы всего, в т. ч.	100,00	100,00	100,00	-	-
Руководители	19,23	13,89	11,90	-5,34	-1,98
Специалисты	30,77	27,78	28,57	-2,99	0,79
Рабочие	50,00	58,33	59,52	8,33	1,19

В структурной характеристике по использованию труда персонала в ООО «Аспект-С» значительные изменения не наблюдаются. Однако произошло уменьшение доли руководящих работников и специалистов относительно базисного года. Так, доля руководителей за 2022-2023 гг. снизилась на 5,34 %, за отчетный год – на 1,98 %. Удельный вес специалистов сократился за 2022-2023 гг. на 2,99 %, за 2023-2024 гг. вырос на 0,79 %. Доля

рабочих поступательно растет. Их удельных вес вырос на 8,33 % за 2022-2023 гг. и на 1,19 % – за 2023-2024 гг. (рисунок 12).

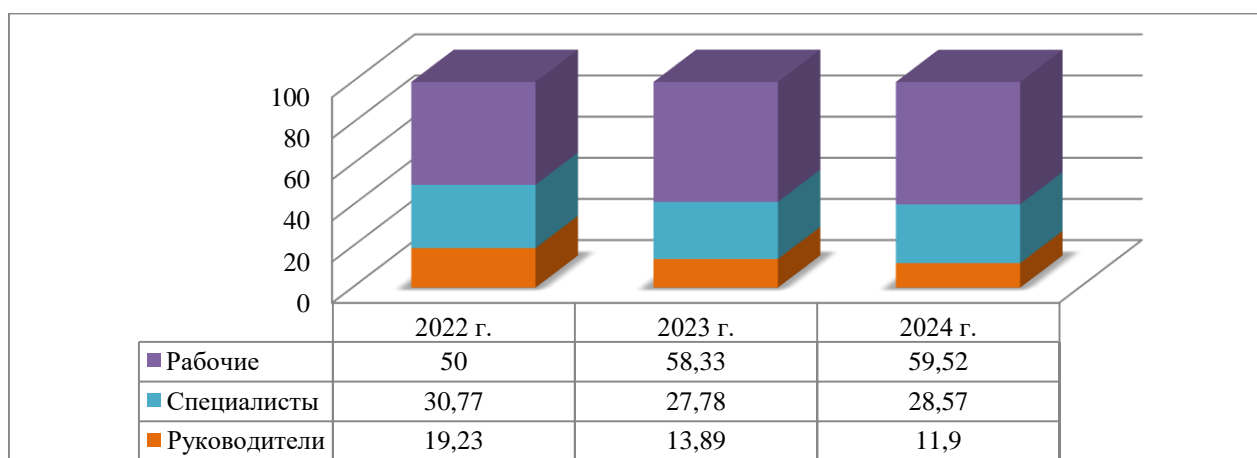


Рисунок 12 – Структурный состав персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., %

Такие структурные изменения, как было отмечено выше, определяются расширением производственных мощностей, что соответствует стратегии развития организации, направленной на рост деловой активности.

Обеспеченность ООО «Аспект-С» персоналом характеризуется блоком качественных показателей, которые демонстрируют использование его труда относительно уровня образования, гендерного признака и др. (таблица 6).

Таблица 6 – Персонал ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. относительно его деления по качественным характеристикам, чел.

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение			
				2022-2023 гг.		2023-2024 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Трудовые ресурсы всего, в т. ч.	26	36	42	10	38,46	6	16,67
По гендерной характеристике							
Мужчины	21	31	36	10	47,62	5	16,13
Женщины	5	5	6	0	0,00	1	20,00

Продолжение таблицы 6

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение			
				2022-2023 гг.		2023-2024 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
По возрастной характеристике							
От 20 до 30 лет	10	15	17	5	50,00	2	13,33
От 30 до 40 лет	5	9	10	4	80,00	1	11,11
От 40 до 50 лет	8	7	9	-1	-12,50	2	28,57
От 50 до 60 лет	3	5	6	2	66,67	1	20,00
По стажу труда							
До 3 лет	6	16	20	10	166,67	4	25,00
От 3 до 6 лет	9	8	10	-1	-11,11	2	25,00
Выше 6 лет	11	12	12	1	9,09	0	0
По наличию диплома об образовании							
Диплом НПО	3	5	7	2	66,67	2	40,00
Диплом СПО	10	16	18	6	60,00	2	12,50
Диплом ВО	13	15	17	2	15,38	2	13,33

В ООО «Аспект-С», в основном, используется мужской труд. В 2022-2023 гг. численный состав работников мужского пола возрос на 47,62 %, за отчетный год – на 16,13 %. При этом число лиц женского пола в 2022-2023 гг. не изменилось, а в отчетном прирост составил 20,00 %.

Преобладание работников мужского пола в ООО «Аспект-С» определяется спецификой деятельности организации, а их прирост – реализацией инвестиционного проекта по расширению производственных мощностей (рисунок 13).

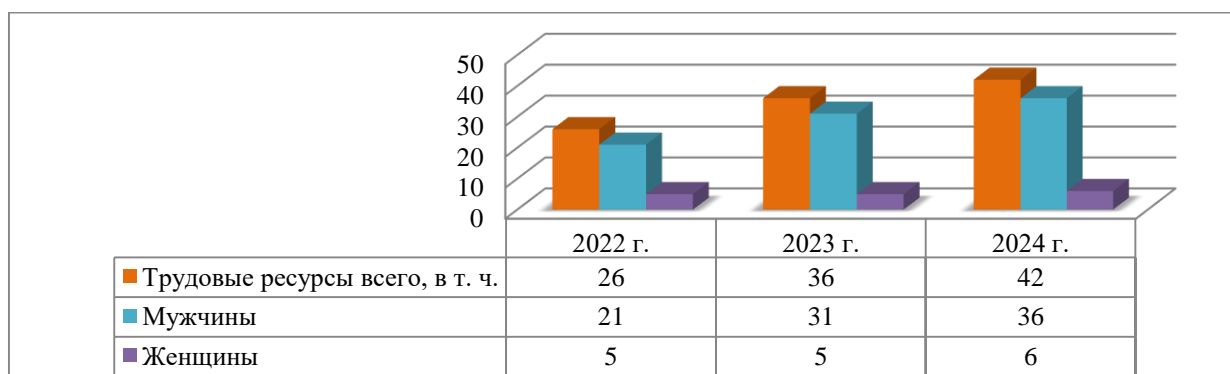


Рисунок 13 – Персонал ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. относительно его деления по гендерной характеристике, чел.

В ООО «Аспект-С» трудится, в основном, молодежь в возрасте до 40 лет. Причем, отмечается прирост в организацию персонала в возрасте до тридцати лет, а именно: за 2022-2023 гг. на 50,00 %, за отчетный год – на 13,33 %. Положительной динамикой характеризуется численность работников в возрасте от 30 лет до 39 лет, а также свыше пятидесяти лет.

Для возрастной группы 40-49 лет свойственна изменяющаяся динамика. В 2022-2023 гг. значение показателя уменьшилось на 12,50 %, в отчетном году прирост составил 25,00 % (рисунок 14).

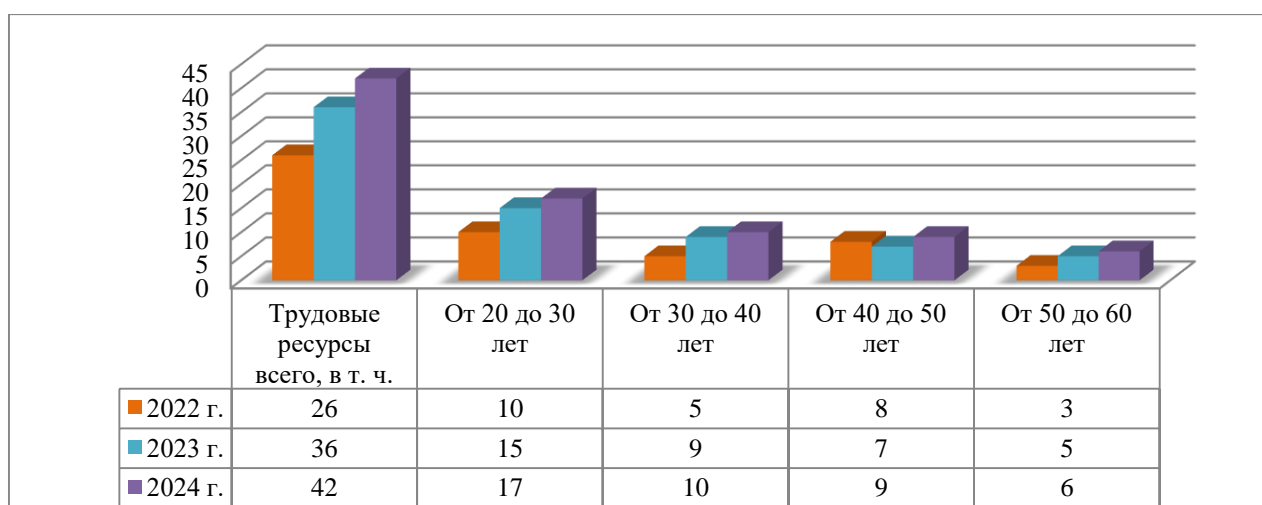


Рисунок 14 – Персонал ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. относительно его деления по возрастной характеристике, чел.

Численный состав персонала, который трудится в ООО «Аспект-С» до шести лет снизился в прошедшем периоде на 11,11 %, в отчетном возрос на 25,00 %. Однако число тех, которые отработали в организации более шести лет, увеличилось за 2022-2023 гг. на 9,09 %, за 2023-2024 гг. – не изменилось (рисунок 15).

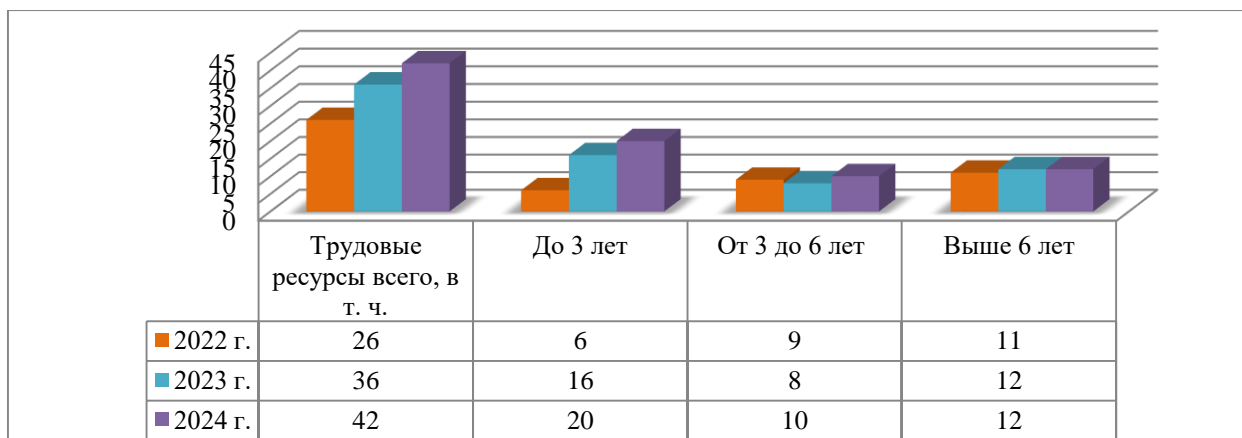


Рисунок 15 – Персонал ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. относительно его деления по стажу труда, чел.

В ООО «Аспект-С» трудятся работники, которые занимают должности руководящего состава и специалистов, имеющие только высшее образование. Многие работники из числа занятых основной и вспомогательной деятельностью имеют также высшее образование. Их численный состав за 2022-2023 гг. увеличился на 15,38, за последний год –на 13,33 %.

Отмечается поступательное увеличение работников, имеющих среднее профессиональное образование и начальное профессиональное образование. Их численность за 2022-2023 гг. возросла на 60,00 % и 66,67 % соответственно. За 2023-2024 гг. прирост составил 12,50 % и 40,00 % соответственно (рисунок 16).

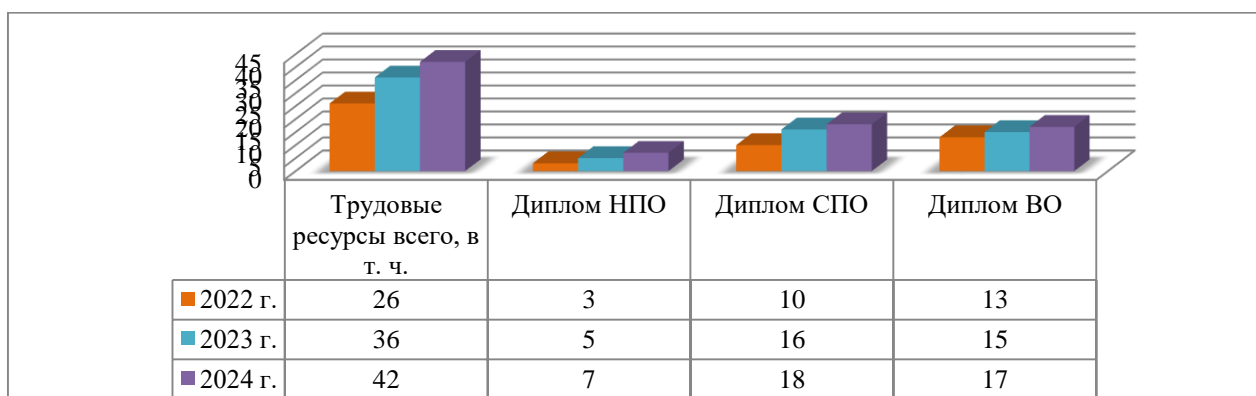


Рисунок 16 – Персонал ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. относительно наличия диплома об образовании, чел.

Наиболее четкое представление по обеспеченности ООО «Аспект-С» персоналом демонстрирует структурный анализ относительно его качественных характеристик (таблица 7).

Таблица 7 – Структурный анализ персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. относительно его деления по качественным характеристикам, %

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение, + / -	
				2022- 2023 гг.	2023- 2024 гг.
Трудовые ресурсы всего, в т. ч.	100,00	100,00	100,00	-	-
По гендерной характеристике					
Мужчины	80,77	86,11	85,71	5,34	-0,40
Женщины	19,23	13,89	14,29	-5,34	0,40
По возрастной характеристике					
От 20 до 30 лет	38,46	41,67	40,48	3,21	-1,19
От 30 до 40 лет	19,23	25	23,81	5,77	-1,19
От 40 до 50 лет	30,77	19,44	21,43	-11,33	1,99
От 50 до 60 лет	11,54	13,89	14,29	2,35	0,40
По стажу труда					
До 3 лет	23,08	44,44	47,62	21,36	3,18
От 3 до 6 лет	34,62	22,22	23,81	-12,4	1,59
Выше 6 лет	42,31	33,33	28,57	-8,98	-4,76
По наличию диплома об образовании					
Диплом НПО	11,54	13,89	16,67	2,35	2,78
Диплом СПО	38,46	44,44	42,86	5,98	-1,58
Диплом ВО	50	41,67	40,48	-8,33	-1,19

Доля работников женского пола за 2022-2023 гг. сократилась на 5,34 %. В отчетном году удельный вес женщин в общей структуре персонала ООО «Аспект-С» повысился на 0,40 %. Соответственно доля работников мужского пола изменилась в противоположенном порядке на указанные значения по периодам.

В ООО «Аспект-С» трудится, в основном, молодежь в возрасте до 30 лет. Причем, если темп роста за 2022-2023 гг. составил 3,21 %, то за последний год их доля снизилась на 1,19 %. Типичной динамикой характеризуется доля лиц второй возрастной группы. Удельный вес лиц данной группы повысился на 5,57 % за 2022-2023 гг. и снизился на 1,19 % за последний год.

Отмечается изменяющаяся динамика в возрастной группе 40-59 лет. Их доля за прошедший период снизилась на 11,33 %, в отчетном году повысилась на 1,99 %. А доля возрастной группы 50-59 лет имеет тенденцию к росту. В 2022-2023 гг. рост показателя составил 2,35 %, в отчетном году – 0,40 %.

Следует отметить, что доля лиц, которые отработали в организации до трех лет, значительно возросла. Так, за 2022-2023 гг. их удельный вес вырос на 21,36 %, за 2023-2024 гг. – на 3,18 %.

Совершенно обратная тенденция присуща группе лиц, которая отработала в организации более шести лет. Для группы лиц, которые имеют трудовой стаж в ООО «Аспект-С» от трех до шести лет при отрицательной динамике в 12,40 % в 2022-2023 гг. имеет рост в отчетном году на 1,59 %.

Удельный вес дипломированных специалистов с высшим образованием довольно-таки высокий, но наблюдается его снижение. За 2022-2023 гг. он сократился на 8,33 %, за 2023-2024 гг. – на 1,19 %. Отмечается поступательное увеличение удельного веса работников, имеющих и начальное профессиональное образование. Их доля за 2022-2023 гг. возросла на 2,35 %. За 2023-2024 гг. рост составил 2,78 %. Доля лиц со средним специальным образованием в отчетном году снизилась на 1,58 %.

Следовательно, общая численность персонала ООО «Аспект-С» поступательно увеличивается, а именно: за 2022-2023 гг. зафиксирован рост на 10 чел. (38,46 %), за 2023-2024 гг. – на 6 чел. (16,67 %). Такая тенденция обусловлена расширением производственных мощностей, что привело к росту трудовых ресурсов организации.

В ООО «Аспект-С» задействован, в основном, мужской труд в возрасте до 40 лет, имеющих высшее и среднее специальное образование.

2.2 Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С»

Прежде чем остановиться на расчете и анализе обобщающих показателей, позволяющих оценить эффективность задействованного труда персонала в производственном процессе следует проанализировать показатели, связанные с их движением (таблица 8).

Таблица 8 – Анализ движения персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., чел.

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение			
				2022-2023 гг.		2023-2024 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Численность на начало года	23	26	36	3	13,04	10	38,46
Выбыло всего, в том числе по причине:	10	11	12	1	10,00	1	9,09
Несоответствие ожиданий реальности	2	3	3	1	50,00	0	0
Призыв на военную службу / СВО	3	2	3	-1	-33,33	1	50,00
Не устраивает зарплата	2	2	2	0	0,00	0	0
По состоянию здоровья	1	1	1	0	0,00	0	0
Нет перспектив	1	1	1	0	0,00	0	0
Иные причины	1	2	3	1	100,00	1	50,00
Принято	13	21	18	8	61,54	-3	14,29
Численность на конец года	26	36	42	10	38,46	6	16,67

Следует отметить, что численность персонала, выбывшего из штата ООО «Аспект-С» имеет положительную динамику. За 2022-2023 гг. прирост выбывшего персонала из организации составил 10,00 %, за отчетный год – 9,09 %.

В виду того, что организация относится к малым предприятиям, то есть численный состав задействованного персонала невелик, то и количество причин по их движению незначительное.

Выбытие персонала сопряжено с неудовлетворенностью в целом своей работой. То есть при устройстве в организацию они представляли более комфортные условия, указав причину – несоответствие ожиданий и реальности. Причем, если численность такого персонала за 2022-2023 гг. выросла на 50 %, то за 2023-2024 гг. она не изменилась и приравнивалась к 2 чел.

Причиной увольнения из организации в этот период стало оформление контракта для прохождения военной службы в зону СВО. Если прирост численности персонала, который уволился из ООО «Аспект-С» за 2022-2023 гг. имеет отрицательное значение, то в отчетном году их численность выросла на 50,00 %.

Среди причин увольнения имеется неудовлетворенность заработной платой. Их численность не изменилась и составила 2 чел. По состоянию здоровья стабильно из организации выбывало по одному человеку.

Некоторые при указании причины увольнения написали отсутствие перспектив. Численность такой категории в 2022-2024 гг. составила 1 чел.

Остальные работники при увольнении указывали иные причины или причину, связанную с семейными обстоятельствами.

В результате численность принятого в организации персонала имеет поступательное увеличение. Так, за 2022-2023 гг. его численность возросла на 61,54 %, за 2023-2024 гг. – на 14,29 % (рисунок 17).

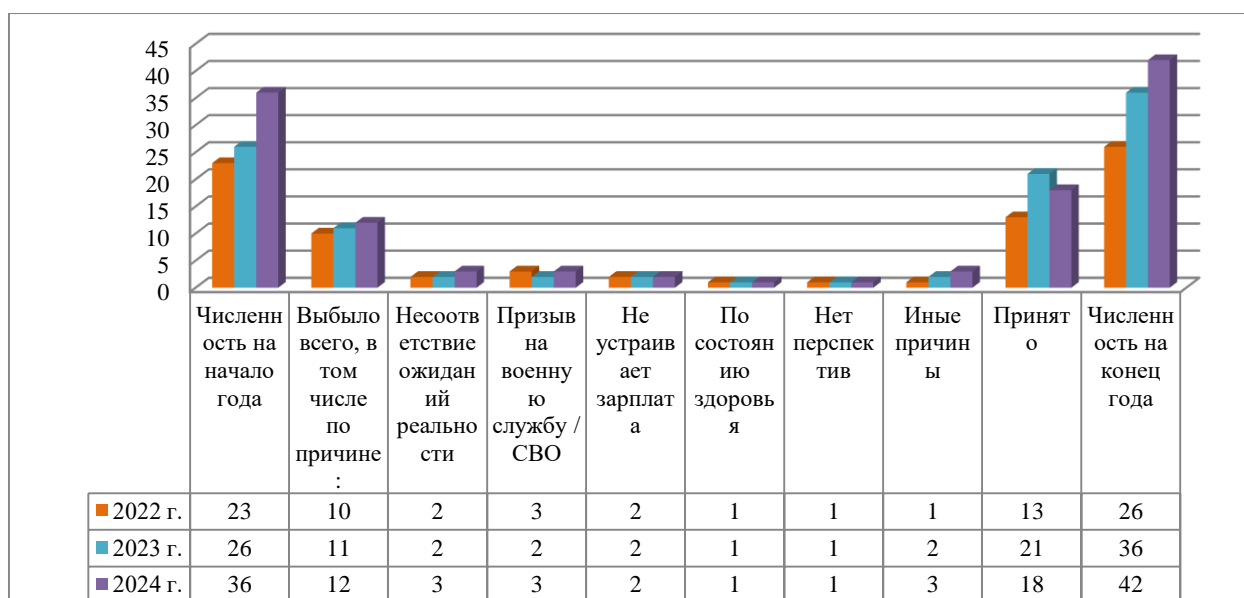


Рисунок 17 – Изменения в численности персонала, связанного с их движением в ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг., чел.

Следовательно, общая численность персонала увеличивается, что обусловлено расширением производственных мощностей ООО «Аспект-С».

Для определения эффективности использования труда персонала на основе показателей движения применяют коэффициентный метод (таблица 9).

Таблица 9 – Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. на основе коэффициентов движения

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение			
				2022-2023 гг.		2023-2024 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Коэффициент общего оборота	0,94	1,03	0,71	0,09	9,57	-0,32	-31,07
Коэффициент оборота по приему	0,53	0,68	0,43	0,15	28,30	-0,25	-36,76
Коэффициент оборота по выбытию	0,41	0,35	0,29	-0,06	-14,63	-0,06	-17,14
Коэффициент текучести	0,41	0,35	0,29	-0,06	-14,63	-0,06	-17,14
Коэффициент постоянства	0,69	0,67	0,67	-0,02	-2,90	0	0

Положительная динамика коэффициента по общему обороту в 2022-2023 гг. свидетельствует о том, что в организации происходит смена работников, в том числе связанная с увеличением производственной мощности. Коэффициент за 2023-2024 гг. уменьшился на 0,32 (31,07 %).

Типичная динамика отмечается по коэффициенту приема, что указывает на то, что организация довольно-таки активно осуществляла рекрутинговую деятельность в 2022-2023 гг. Коэффициент за 2023-2024 гг. снизился на 0,25 (36,76 %). Отмечается снижение коэффициента по выбытию и текучести персонала, что указывает на повышение комфортных условий для работников, что подтверждается стабильностью значений коэффициента постоянства (рисунок 18).

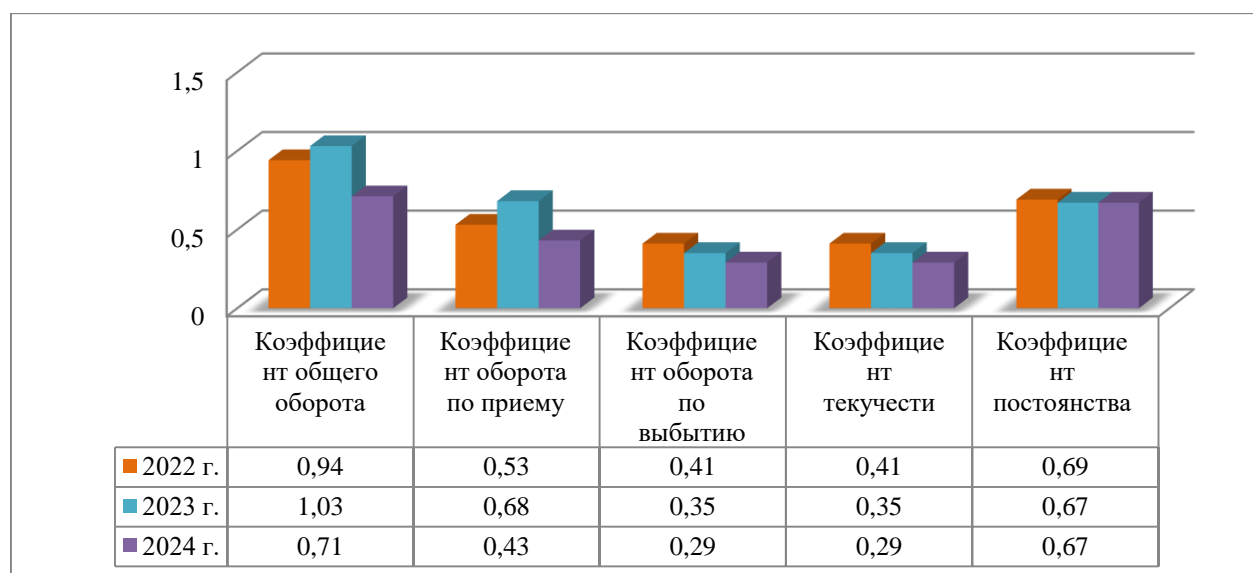


Рисунок 18 – Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. на основе коэффициентов движения

Для оценки эффективности использования труда персонала в производственном процессе ООО «Аспект-С» следует рассчитать группу обобщенных показателей (таблица 10).

Таблица 10 – Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. на основе группы обобщенных показателей

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение			
				2022-2023 гг.		2023-2024 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Выручка, т. р.	205939	357071	460756	151132	73,39	103685	29,04
Численность трудовых ресурсов, чел.	26	36	42	10	38,46	6	16,67
Размер ФОТ, т. р.	7064	10577	14360	3513	49,73	3783	35,77
Затраты на развитие трудовых ресурсов	17102	18055	19983	953	5,57	1928	10,68
Чистая прибыль, т. р.	7360	16713	25306	9353	127,08	8593	51,42
Выработка, млн. р. / чел.	7,92	9,92	10,97	2,00	25,25	1,05	10,58
Средняя зарплата в год, т. р.	20,9	22,6	26,3	1,7	8,13	3,7	16,37
Коэффициент опережения	5,7	3,1	0,65	-2,6	-45,61	-2,45	-79,03
Трудоемкость, чел. / млн. р.	0,13	0,10	0,09	-0,0255	-20,16	-0,0096	-9,57
Зарплатоотдача по выручке	29,15	33,76	32,09	4,61	15,81	-1,6739	-4,96
Зарплатоемкость по выручке	0,03	0,03	0,03	-0,005	-13,66	0,002	5,22
Зарплатоотдача по чистой прибыли	1,04	1,58	1,76	0,54	51,92	0,18	11,54
Зарплатоемкость по чистой прибыли	0,96	0,63	0,57	-0,33	-34,38	-0,06	-9,93
Рентабельность труда	283,08	464,25	602,52	181,17	64,00	138,27	29,78
Рентабельность затрат на развитие персонала	0,43	0,93	1,27	0,5	116,28	0,34	36,17

Наиболее общим показателем, на основе которого измеряется эффективность труда персонала, считается выработка. Размер выработки за 2022-2023 гг. вырос на 2,00 млн. р. / чел. (25,25 %), в отчетном году – на 1,05 млн. р. / чел. (10,58 %). Следовательно, количество реализованной продукции ООО «Аспект-С» в расчете на единицу задействованного труда в организации увеличился, что указывает на рост эффективности.

Также на рост эффективности указывает показатель трудоемкости, который показывает, что количество задействованного труда в расчете на рубль реализованной продукции снизилась. В данном случае за 2022-2023 гг. на 20,16 %, за 2023-2024 гг. – на 9,57 %.

Важное значение при определении эффективности задействованного труда в производственном процессе имеет коэффициент опережения. В данном случае коэффициент опережения за 2022-2023 гг. выше единицы, что указывает на то, что, обеспечивая рост производительности труда, организация использует мотивационный фактор относительно роста заработной платы. Однако в отчетном году ситуация противоположенная.

В базисном году отмечается рост зарплатоотдачи как по выручке, так и по чистой прибыли. В 2023-2024 гг. показатель зарплатоотдачи по выручке указывает на снижение эффективности использования фонда оплаты на 4,96 %, по чистой прибыли – на рост с приростом показателя в 11,54 % (рисунок 19).

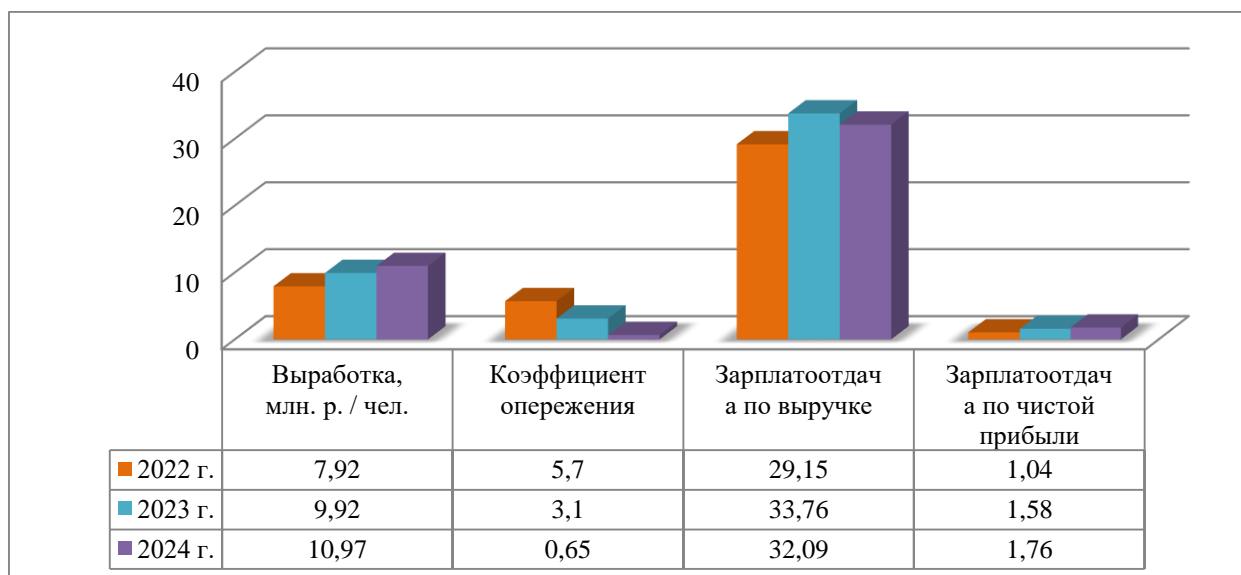


Рисунок 19 – Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. на основе группы обобщенных показателей

Положительная динамика по периодам расчета свойственна показателям рентабельности. Так, за 2022-2023 гг. отмечается повышение рентабельности труда персонала на 64,00 %, рентабельность затрат на развитие персонала – на 116,28 %. В отчетном году показатели также демонстрируют рост на 29,78 % и 36,17 % соответственно.

Для определения эффективности труда персонала следует также рассчитать коэффициенты, которые характеризуют эффективность использования рабочего времени (рисунок 20).

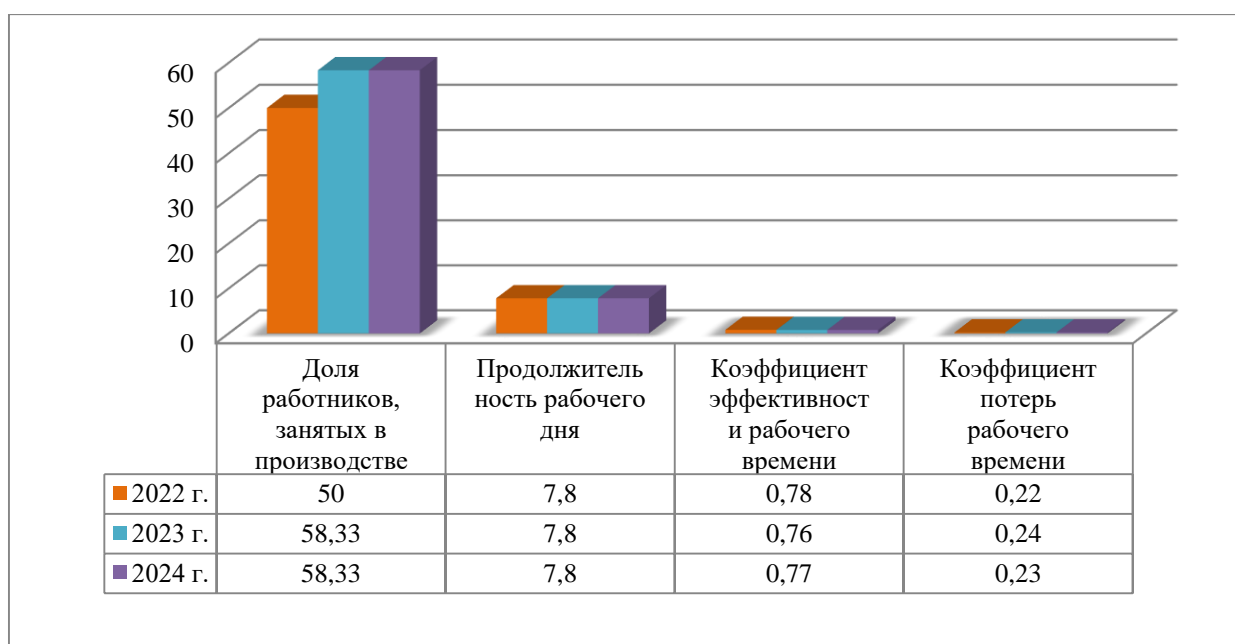


Рисунок 20 – Оценка использования труда персонала ООО «Аспект-С» за 2022-2024 гг. на основе показателей эффективности рабочего времени

При увеличении доли работников, которые напрямую связаны с производственной деятельностью, при постоянстве коэффициента продолжительности рабочего времени, следует отметить, что отмечается рост коэффициента, который характеризует потери рабочего времени. Данное обстоятельство негативно влияет на эффективность использования труда персонала ООО «Аспект-С»

Следовательно, труд персонала организацией используются эффективно. Однако имеется ряд проблем, снижающих эффективность его труда в ООО «Аспект-С» (таблица 11).

Таблица 11 – Проблемы, определенные в ходе анализа эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С»

Проблема	Результаты анализа, определившие проблему	Решение / минимизация выявленной проблемы
Снижение эффективности фонда оплаты труда	При анализе зарплатоотдачи	Ротация персонала
Рост коэффициента потерь рабочего времени	При анализе использования труда персонала на основе эффективности использования рабочего времени	
Снижение коэффициента опережения прироста выработки относительно прироста средней заработной платы	При анализе обобщающих показателей эффективности использования труда персонала	Повышения финансовых результатов в части формирования выручки и показателей прибыли, а также распределения прибыли.
Рост коэффициента текучести	При анализе показателей эффективности использования труда персонала на основе коэффициентов движения	Оптимизация рекрутинговой деятельности
Снижение коэффициента постоянства персонала		

Следовательно, имеются резервы, которые позволят улучшить показатели эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С». Поэтому необходимо рассмотреть имеющиеся резервы, обеспечивающие рост эффективности и разработать мероприятия, способствующие ее повышению.

Выводы по второму разделу.

Проведенный анализ ключевых показателей, которые призваны определить степень эффективности используемых ресурсов показал, что ООО «Аспект-С» рационально подходит к вовлечению в производственный процесс ресурсов, в результате чего деятельность организации следует признать эффективной.

Общая численность персонала поступательно увеличивается, а именно: за 2022-2023 гг. зафиксирован рост на 10 чел. (38,46 %), за 2023-2024 гг. – на 6 чел. (16,67 %), что обусловлено расширением производственных мощностей.

В ООО «Аспект-С» задействован, в основном мужской труд в возрасте до 40 лет, имеющие высшее и среднее специальное образование.

Размер выработки за 2022-2023 гг. вырос на 2,00 млн. р. / чел. (25,25 %), в отчетном году – на 1,05 млн. р. / чел. (10,58 %). Следовательно, количество реализованной продукции ООО «Аспект-С» в расчете на единицу задействованного труда в организации увеличился, что указывает на рост эффективности.

В базисном году отмечается рост зарплатоотдачи как по выручке, так и по чистой прибыли. В 2023-2024 гг. показатель зарплатоотдачи по выручке указывает на снижение эффективности использования фонда оплаты на 4,96 %, по чистой прибыли – на рост с приростом показателя в 11,54 %.

Положительная динамика по периодам расчета свойственна показателям рентабельности. Так, за 2022-2023 гг. отмечается повышение рентабельности труда на 64,00 %, рентабельность затрат на развитие персонала – на 116,28 %. В отчетном году показатели также демонстрируют рост на 29,78 % и 36,17 % соответственно.

Положительная динамика коэффициента по общему обороту в 2022-2023 гг. свидетельствует о том, что в организации происходит смена работников, в том числе связанная с увеличением производственной мощности. Коэффициент за 2023-2024 гг. уменьшился на 0,32 (31,07 %).

Типичная динамика отмечается по коэффициенту приема, что указывает на то, что организация довольно-таки активно осуществляла рекрутинговую деятельность в 2022-2023 гг. Коэффициент за 2023-2024 гг. снизился на 0,25 (36,76 %). Отмечается снижение коэффициента по выбытию и текучести персонала, что указывает на повышение комфортных условий для работников, что подтверждается стабильностью значений коэффициента постоянства.

При увеличении доли работников, которые напрямую связаны с производственной деятельностью, при снижении коэффициента продолжительности рабочего времени, также отмечается рост коэффициента, который характеризует потери рабочего времени.

Следовательно, труд персонала организацией используются эффективно. Однако имеется ряд проблем, снижающих эффективность труда персонала ООО «Аспект-С», а именно:

- снижение эффективности фонда оплаты труда;
- рост коэффициента потерь рабочего времени;
- снижение коэффициента опережения прироста выработки относительно прироста средней заработной платы;
- рост коэффициента текучести;
- снижение коэффициента постоянства персонала.

Поэтому рекомендуется провести мероприятия, позволяющие повысить эффективность использования труда в ООО «Аспект-С».

3 Направления, обеспечивающие улучшение использования трудовых ресурсов ООО «Аспект-С»

3.1 Комплекс мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Аспект-С»

Для повышения эффективности использования труда персонала в ООО «Аспект-С» предлагается реализовать комплекс следующих мероприятий (рисунок 21).

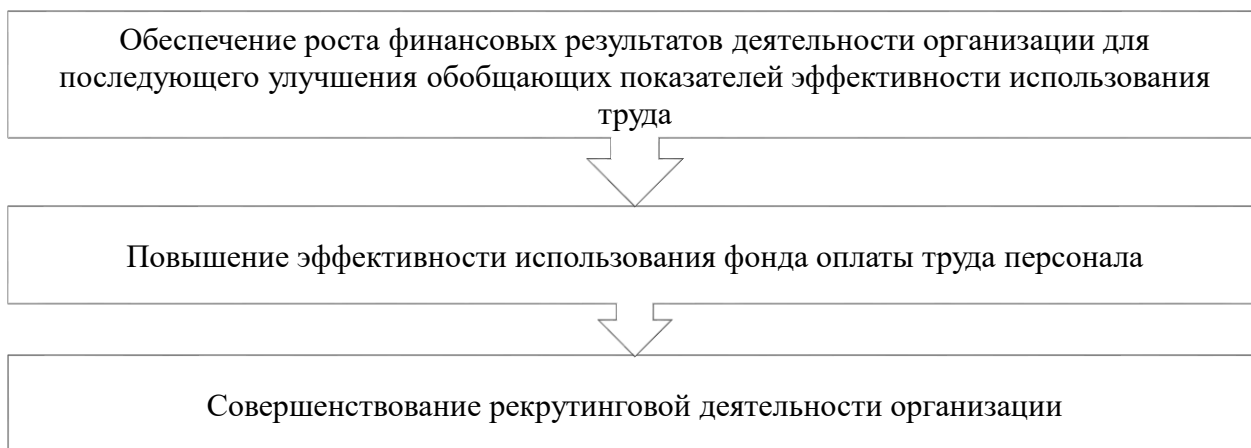


Рисунок 21 – Комплекс мероприятий, способствующих повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Аспект-С»

Первое мероприятие направлено на повышение финансовых результатов деятельности ООО «Аспект-С» в части формирования выручки и показателей прибыли.

Цель проведения данного мероприятия определяется обеспечением прироста зарплатоотдачи и выработки, а также на увеличение коэффициента опережения прироста выработки относительно прироста заработной платы.

В результате проведенного анализа определено, что темп прироста выработки относительно прироста заработной платы, что определяется коэффициентом опережения, снизился. Чтобы обеспечить рост данных

показателей рекомендуется провести мероприятие, направленное на оптимизацию основных средств.

В 2024 г. организацией начата реализация первой очереди инвестиционного проекта, связанной с расширением производственной деятельности. В результате ООО «Аспект-С» дополнительно выручило 101 112 т. р., что превысило объем запланированных вырученных средств на 39,50 %. Реализация же последующей очереди инвестиционного проекта в следующем году позволит организации дополнительно получить 54 356 т. р. То есть прирост выручки будет составлять 15,22 %.

Предлагается произвести установку и пуск в эксплуатацию оставшейся части оборудования в первом квартале 2025 г. (по инвестиционному плану к 01.07.2025 г.). Это позволит обеспечить прирост финансовых результатов (согласно оценкам экспертов ООО «Аспект-С») (таблица 12).

Таблица 12 – Финансовые результаты ООО «Аспект-С» в результате досрочной реализации второй очереди инвестиционного проекта, тыс. руб.

Показатель	2023 г.	План	Изменение	
				%
Выручка	460756	505910	45154	9,80
Чистая прибыль	25306	26926	1620	6,40

В результате опережения планового ввода в эксплуатацию оставшейся части оборудования будет обеспечен прирост финансовых результатов, а именно: выручки на 45 154 т. р. (9,80 %), чистой прибыли на 1 620 т. р. (6,40 %).

Второе мероприятие направлено на оптимизацию расходов, связанных с выплатами заработной платы.

Цель мероприятия – снижение коэффициента текучести и повышение коэффициента постоянства трудовых ресурсов.

При реализации первой очереди инвестиционного проекта в 2024 г. в штат ООО «Аспект-С» принято дополнительно 10 чел. на рабочие должности.

В результате принятия новых работников организацией было выделено 124 т. р. для прохождения ими обязательного обучения по трем программам («Безопасные методы выполнения работ при воздействии вредных производственных факторов», «Общие вопросы охраны труда и техника безопасности», «Оказание первой медицинской помощи»), каждая из которых продолжительностью 18 часов. Данные программы относятся к числу обязательных. Кроме этого, для каждого работника было организовано повышение квалификации в количестве 36 ч., на что ООО «Аспект-С» затратило 57 т. р. В результате общая сумма затрат на обучение и повышение квалификации организацией в прошлом году затрачено 181 т. р.

Обучение было организовано в очно-заочном формате, то есть с частичным отрывом от производства в Учебном центре «Приоритет» г. Бузулук. Однако, из десяти принятых на работу в ООО «Аспект-С», остались трудиться в организации только четыре человека. В результате, затраченные денежные средства организацией на обучение в размере 108,6 т. р. не дали положительного эффекта.

Предлагается в организации использовать возвратную систему денежных средств за обучение, которой предусматривается возмещение денежных средств организации, при условии, что, если в организации работник не проработал один календарный год.

При условии, что в среднем за последние три года из организации уволились 8 человек, которые не проработали в ООО «Аспект-С» календарный год, то сумма возвращенных средств составит 144,8 т. р.

Данная сумма может быть направлена на выплату премии рабочим по итогам года в размере 6,9 т. р. / чел., что положительно повлияет на коэффициент постоянства трудовых ресурсов.

Третье мероприятие направлено на совершенствование процесса рекрутинговой деятельности в организации.

Цель проведения данного мероприятия определяется необходимостью мер по снижению коэффициента текучести трудовых ресурсов.

Анализ движения трудовых ресурсов в ООО «Аспект-С» показал, что для организации характерна высокая текучесть трудовых ресурсов. Причем из одиннадцати человек, которые уволились из организации, только для двоих свойственен объективный характер увольнения – заключение контракта на прохождение военной службы в зоне СВО. Для девяти человек, уволившихся из ООО «Аспект-С», присущ субъективный характер. Причины увольнения связаны с личными обстоятельствами, неудовлетворенностью заработной платой, расхождением реальности производственного процесса с их предположениями и т. д. То есть при устройстве на работу потенциальные работники не получают в полном объеме информацию в части характерных особенностей их труда и оплаты за труд.

Поэтому рекомендуется усовершенствовать процедуру найма на работу. Так как для ООО «Аспект-С» характерна незначительная численность трудовых ресурсов, занятых в производственном процессе в виду принадлежности организации к категории предприятий малого бизнеса, то введение первоначального тестирования по определению профессиональной пригодности и собеседования со стороны администрации положительно отразится на снижении текучести трудовых ресурсов.

Будет получен дополнительный эффект от проведения данного мероприятия в части снижения затрат на процесс найма в организации, что в дальнейшем благоприятно отразится на конечном финансовом результате, а, следовательно, на зарплатоотдаче по чистой прибыли (таблица 13).

Таблица 13 – Дополнительный экономический эффект от мероприятия, тыс. руб.

Затраты на рекрутинг	Затраты на оплату труда начальнику отдела кадров по разработке тестовых заданий	Экономия средств в части управленческих расходов
$4,28 \cdot 10 = 42,8$	1,93	40,87

При условии, что средняя стоимость часа работы начальника отдела кадров составляет 198,54 р., то для составления тестовых заданий для прохождения профессионального тестирования ему потребуется 9,7 час. В результате сумма затрат составит 1 925,84 р.

Данная процедура не наделена трудоемкостью, занимает незначительное время и экономит денежные средства в части расходов по рекрутинговой деятельности.

3.2 Расчет эффективности рекомендованных мероприятий

Оценку эффективности использования труда персонала в производственном процессе ООО «Аспект-С» по результатам рекомендованных мероприятий следует дать, используя систему обобщенных показателей (таблица 14).

Таблица 14 – Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С» по результатам проведенных мероприятий на основе обобщенных показателей

Показатель	2024 г.	План	Изменение	
				%
Средняя зарплата трудовых ресурсов в год, тыс. руб.	26,3	33,2	6,9	26,24
ФОТ в целом по организации, тыс. руб.	14360	14505	145	1,01
Выручка, тыс. руб.	460756	495749	34993	7,59
Чистая прибыль, тыс. руб.	25306	26642	1070	5,28
Численность трудовых ресурсов, чел.	42	44	2	4,76
Затраты на развитие трудовых ресурсов, тыс. руб.	19983	19947	-36	-0,18
Выработка, тыс. руб./ чел.	10,97	11,27	0,30	2,71
Трудоемкость, чел. / тыс. руб.	0,09	0,088	0,002	-1,38
Зарплатоотдача по выручке	32,09	34,18	2,09	6,51
Зарплатоемкость по выручке	0,03	0,029	0,001	-2,47
Зарплатоотдача по чистой прибыли	1,76	1,84	0,08	4,36
Зарплатоемкость по чистой прибыли	0,57	0,54	-0,03	-4,48
Рентабельность труда	602,52	605,50	2,98	0,49
Рентабельность затрат на развитие персонала	1,27	1,34	0,07	5,17

Рекомендованные мероприятия позволят улучшить использование труда персонала в ООО «Аспект-С». Увеличится выработка на 0,30 млн. р. / чел. (2,71 %), что позволяет сделать вывод о том, что объем реализованной продукции, приходящейся на единицу затраченного труда персонала ООО «Аспект-С» возрастет. Следовательно, труд персонала будет использоваться более эффективно для генерации выручки. На рост эффективности указывает также показатель трудоемкости, который показывает тенденцию к снижению.

Рекомендованные мероприятия будут способствовать более эффективному использованию фонда оплаты труда для формирования выручки. Зарплатоотдача повысится на 2,09 (6,51 %.) Это утверждение подтверждается снижением зарплатоемкости по выручке на 2,47 %.

Повысится эффективность использования затрат, связанных с формированием фонда оплаты труда, для генерации прибыли чистой, так как наблюдается повышение зарплатоотдачи на 0,08 (4,36 %) и снижение зарплатоемкости на 4,48 %.

Аналогичная динамика по периодам расчета свойственна показателям рентабельности. Отмечается увеличение рентабельности труда персонала на 0,49 %, рентабельность затрат на развитие персонала – на 5,17 % (рисунок 22).

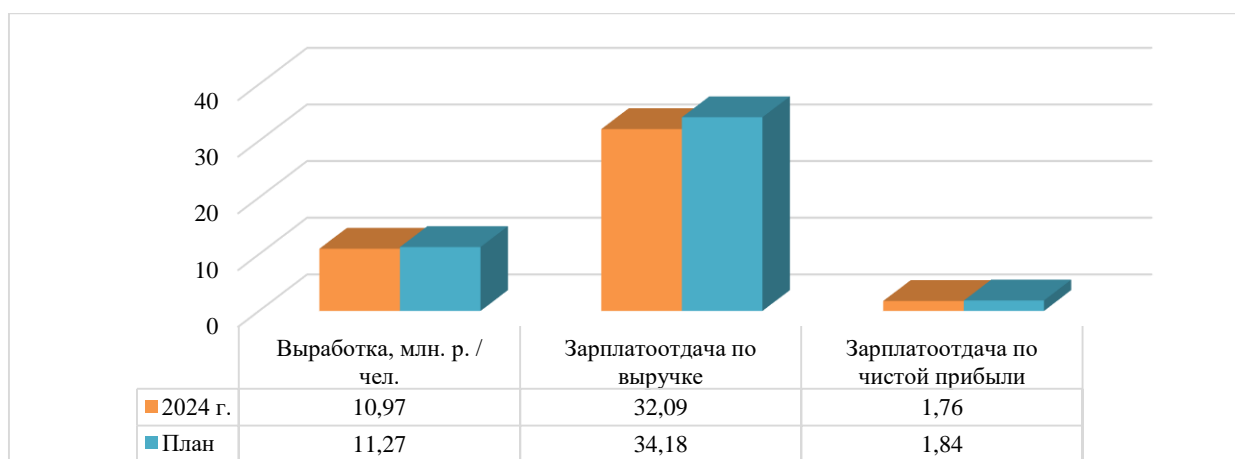


Рисунок 22 – Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С» на основе обобщенных показателей по результатам проведенных мероприятий

Для доказательства улучшения использования труда персонала ООО «Аспект-С» по результатам рекомендуемых мероприятий следует провести расчет частных показателей, прежде всего тех, которые отражают движение персонала (таблица 15).

Таблица 15 – Оценка эффективности использования труда ООО «Аспект-С» по результатам проведенных мероприятий на основе показателей их движения

Показатель	2024 г.	План	Изменение	
				%
Коэффициент общего оборота	0,71	0,69	-0,02	-2,82
Коэффициент оборота по приему	0,43	0,44	0,01	2,33
Коэффициент оборота по выбытию	0,29	0,26	-0,03	-10,34
Коэффициент текучести	0,29	0,26	-0,03	-10,34
Коэффициент постоянства	0,67	0,70	0,03	4,48

Снижение значения коэффициента по общему обороту персонала на 0,02 (2,82 %) демонстрирует наличие факта о замедлении процесса, связанного с увольнением персонала.

Коэффициент по выбытию сократится на 0,03 (10,34 %), коэффициент общего оборота трудовых ресурсов – на 0,02 (2,82 %).

Положительная динамика наблюдается по коэффициенту приема, что подтверждается активной позицией ООО «Аспект-С» в направлении реализации инвестиционной деятельности. Коэффициент повысится на 0,01 (2,33 %).

Представленные мероприятия благоприятно отразятся на коэффициенте текучести персонала, сократив значение на 0,03 (10,34 %).

В итоге, коэффициент постоянства персонала в деятельности ООО «Аспект-С» увеличится на 0,03 (4,48 %) (рисунок 23).

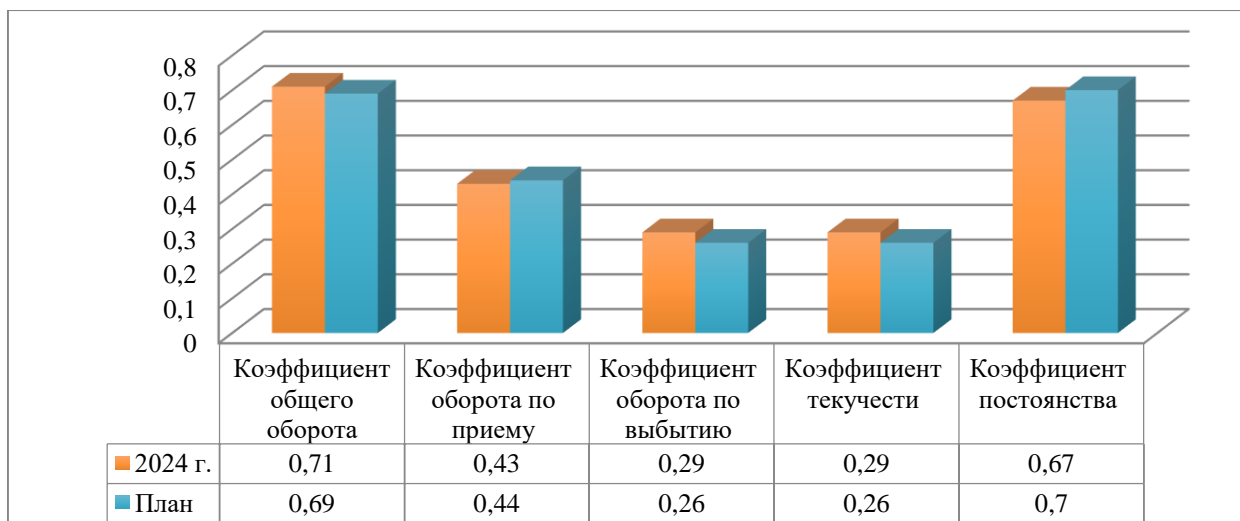


Рисунок 23 – Оценка эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С» на основе показателей движения по результатам проведенных мероприятий

Произойдет улучшение значений показателей, демонстрирующий использование в производстве рабочего времени (рисунок 24).

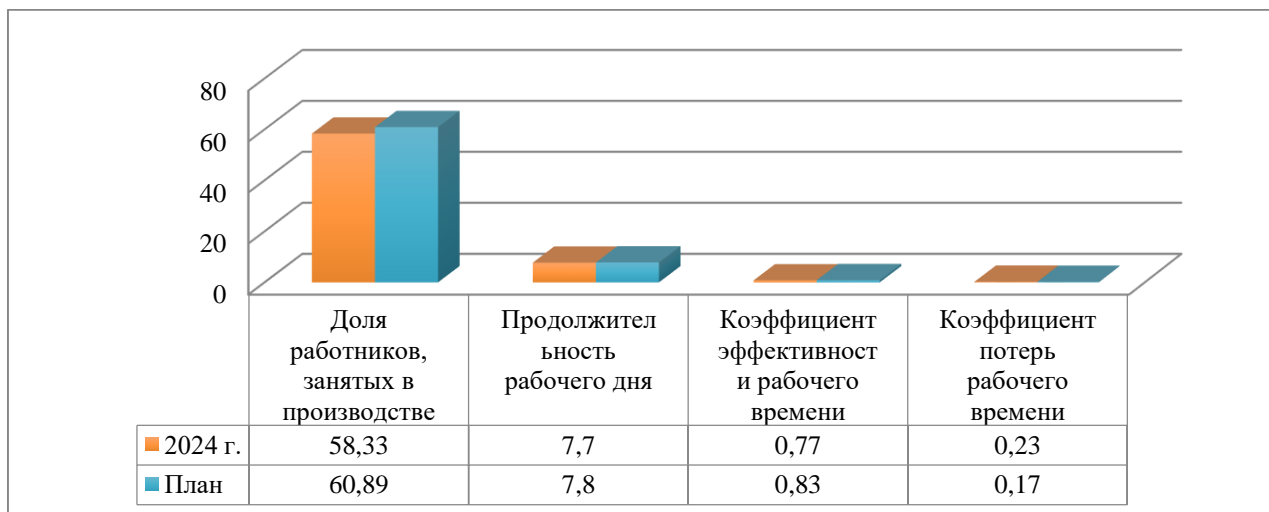


Рисунок 24 – Оценка использования трудовых ресурсов ООО «Аспект-С» на основе показателей эффективности рабочего времени по результатам проведенных мероприятий

При увеличении доли работников, которые напрямую связаны с производственной деятельностью произойдет увеличение коэффициента продолжительности рабочего времени и сокращение коэффициента, который характеризует потери рабочего времени.

Проведенные мероприятия позволяют получить эффект от их реализации (таблица 16).

Таблица 16 – Полученный эффект от реализации мероприятий

Проблема	Экономический эффект	Социальный эффект
Повышение финансовых результатов	Улучшение обобщающих показателей эффективности использования труда	Улучшение условий труда, рост возможностей на реализацию социальных программ
Повышение эффективности использования фонда оплаты труда	Рост значений обобщающих показателей эффективности использования фонда оплаты труда	Рост заинтересованности персонала в сохранении рабочего места, а также повышение уровня благосостояния
Совершенствование рекрутинговой деятельности	Улучшение показателей эффективности использования труда персонала на основе коэффициентов движения и потери рабочего времени	Сокращение риска потери принятого персонала, улучшение качества труда

Следовательно, эффективность использования труда персонала организацией повысится, что доказывают расчетные значения показателей, которые существенно изменились по результатам проведенных мероприятий.

Выводы по третьему разделу.

Для повышения эффективности использования труда персонала в ООО «Аспект-С» предлагается реализовать комплекс мероприятий.

Первое мероприятие направлено на повышение финансовых результатов деятельности ООО «Аспект-С» в части формирования выручки и показателей прибыли для обеспечения прироста зарплатоотдачи и выработки. Предлагается ускорить на три месяца реализацию инвестиционного решения по пуску в эксплуатацию части оборудования. В результате опережения

планового ввода в эксплуатацию оставшейся части оборудования будет обеспечен прирост финансовых результатов, а именно: выручки на 45 154 т. р. (9,80 %), чистой прибыли на 1 620 т. р. (6,40 %).

Второе мероприятие направлено на оптимизацию расходов, связанных с выплатами заработной платы с целью снижения коэффициента текучести и повышение коэффициента постоянства персонала. Предлагается и использовать возвратную систему денежных средств за обучение, при условии, что в организации работник не проработал один календарный год. Данная сумма может быть направлена на выплату премии рабочим по итогам года в размере 6,9 т. р. / чел., что является одним из стимулирующих факторов.

Третье мероприятие направлено на совершенствование процесса рекрутинговой деятельности в организации для снижения коэффициента текучести персонала. Рекомендуется усовершенствовать процедуру найма на работу путем введения первоначального тестирования по определению профессиональной пригодности и собеседования со стороны администрации. Будет получен дополнительный эффект от проведения данного мероприятия в части снижения затрат на процесс найма в размере 40,87 т. р.

Представленные мероприятия позволят повысить показатели эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С».

Заключение

Труд является одной из базовой экономической категории, позволяющей организовать и осуществлять производственный процесс в организации. Назначение и использование труда персонала в производственном процессе организации, возможно, определить посредством проведения анализа.

Проведенный анализ ключевых показателей, которые призваны определить степень эффективности используемых ресурсов показал, что ООО «Аспект-С» рационально подходит к вовлечению в производственный процесс ресурсы, в результате чего деятельность организации следует признать эффективной.

Анализ численного состава персонала ООО «Аспект-С» в исследуемом периоде увеличивается: в 2022-2023 гг. имеется рост на 10 чел. (38,46 %), в 2023-2024 гг. – на 6 чел. (16,67 %). Данная статистика определяется воспроизводственной политикой основных производственных фондов.

В ООО «Аспект-С» задействован, в основном мужской труд в возрасте до 40 лет, имеющие высшее и среднее специальное образование.

Эффективность использования труда на основе показателя выработки имеет рост: в 2022-2023 гг. – на 2,00 млн. р. / чел. (25,25 %), в отчетном году – на 1,05 млн. р. / чел. (10,58 %).

Эффективность использования труда на основе зарплатоотдачи как по выручке 2023-2024 гг. демонстрирует снижение на 4,96 %, по чистой прибыли – на рост с приростом показателя в 11,54 %.

Положительная динамика по периодам расчета свойственна показателям рентабельности. Так, за 2022-2023 гг. отмечается повышение рентабельности труда на 64,00 %, рентабельность затрат на развитие персонала – на 116,28 %. В отчетном году показатели также демонстрируют рост на 29,78 % и 36,17 % соответственно.

В ООО «Аспект-С» происходит движение работников, в том числе в связи с увеличением производственной мощности. Отмечается снижение коэффициента по общему обороту в 2023-2024 гг. на 0,32 (31,07 %).

Типичная динамика отмечается по коэффициенту приема, что указывает на то, что организация довольно-таки активно осуществляла рекрутинговую деятельность в 2022-2023 гг. Коэффициент за 2023-2024 гг. снизился на 0,25 (36,76 %). Отмечается снижение коэффициента по выбытию и текучести персонала, что указывает на повышение комфортных условий для работников. Это доказывает неизменность значений коэффициента постоянства.

При увеличении доли работников, которые напрямую связаны с производственной деятельностью в 2023-2024 гг. отмечается рост коэффициента, который характеризует потери рабочего времени, а также сокращение коэффициента продолжительности рабочего времени.

Следовательно, труд персонала используется эффективно. Однако имеется ряд проблем, снижающих эффективность, а именно: снижение эффективности фонда оплаты труда; рост коэффициента потерь рабочего времени; отсутствие роста коэффициента постоянства персонала.

Для повышения эффективности использования труда персонала в ООО «Аспект-С» предлагается реализовать комплекс мероприятий.

Первое мероприятие направлено на повышение финансовых результатов деятельности ООО «Аспект-С» в части формирования выручки и показателей прибыли для обеспечения прироста зарплатоотдачи и выработки. Предлагается ускорить на три месяца реализацию инвестиционного решения по пуску в эксплуатацию части оборудования. В результате опережения планового ввода в эксплуатацию оставшейся части оборудования будет обеспечен прирост финансовых результатов, а именно: выручки на 45 154 т. р. (9,80 %), чистой прибыли на 1 620 т. р. (6,40 %).

Второе мероприятие направлено на оптимизацию расходов, связанных с выплатами заработной платы с целью снижения коэффициента текучести и повышение коэффициента постоянства персонала. Предлагается и

использовать возвратную систему денежных средств за обучение, при условии, что в организации работник не проработал один календарный год. Данная сумма может быть направлена на выплату премии рабочим по итогам года в размере 6,9 т. р. / чел.

Третье мероприятие направлено на совершенствование процесса рекрутинговой деятельности в организации для снижения коэффициента текучести персонала. Рекомендуется усовершенствовать процедуру найма на работу путем введения первоначального тестирования по определению профессиональной пригодности и собеседования со стороны администрации. Будет получен дополнительный эффект от проведения данного мероприятия в части снижения затрат на процесс найма в размере 40,87 т. р.

Представленные мероприятия позволят повысить показатели эффективности использования труда персонала ООО «Аспект-С».

Список используемой литературы и используемых источников

1. Алексейчева Е. А., Магомедов М. Д., Костин И. Б. Экономика организации (предприятия) : учебник для бакалавров. М. : Дашков и К, 2021, 290 с.
2. Алехина Е. С., Новацкий Р. А. Инструменты стратегического управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве // Молодой ученый. 2023. № 50 (497). С. 361-364. URL: <https://moluch.ru/archive/497/109168/> (дата обращения: 24.11.2024).
3. Ахапкин Н. Ю. Формирование ресурсов труда и перспективы экономического роста // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2022. № 6. С. 79-95.
4. Бабосов Е. М. Управление персоналом промышленного предприятия : учеб. пособие. М. ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. 204 с.
5. Болдырева Н.П. Экономика предприятия (организации) в схемах и таблицах : учеб. пособие. М. : ФЛИНТА, 2024. 109 с.
6. Гасникова С. Ю., Рунова А. В. Оценка производительности труда управленческой деятельности персонала организации: сборник трудов конференции // Социально-экономические процессы современного общества. Чебоксары: Среда. 2023. С. 117-121. URL: https://phsreda.com/ru/article/112695/discussion_platform (дата обращения: 29.11.2024).
7. Гафиуллина Л. Ф. Методика эффективного использования труда // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, Чебоксары: Среда. 2022. С. 190-192. URL: https://phsreda.com/ru/article/112695/discussion_platform (дата обращения: 29.11.2024).
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК) [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.11.1994 (ред. 31.10.2024). URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 13.11.2024).

9. Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В. Управление человеческими ресурсами. М. : Инфра-М, 2020. 272 с.
10. Жидеева В. В., Каптейн Ю. Н. Экономика предприятия (фирмы). М. : НИЦ ИНФРА-М, 2024. 133 с.
11. Загидуллина Г. М., Романова А. И., Мухаррамова Э. Р., Харисова Г. М. : Экономика строительства и жилищно-коммунального хозяйства : учебник. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2025. 360 с.
12. Золотов А.В. Производительность труда, трудоемкость и экономия труда в условиях цифровизации экономики // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. 2022 г. С. 254-258 (дата обращения: 09.02.2025).
13. Иванов И. Н. Экономический анализ деятельности предприятия : учебник. М. : ИФРА-М, 2024. 348 с.
14. Измайлова Л. Н., Филатова Л. А. Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в коммерческой организации // Тенденции развития науки и образования. 2023. № 98–5. С. 132–137.
15. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Управление трудовыми ресурсами учебник М. : НИЦ ИНФРА-М, 2022. 284 с.
16. Конькова О. В Организация и нормирование труда // Экономика и социум №2 (81) 2021. С. 186-192. URL: [https:// www.iupr.ru](https://www.iupr.ru) (дата обращения: 29.11.2024).
17. Кравец Д. А., Жигунова О. А. Критерии и методы анализа использования трудовых ресурсов предприятия строительной отрасли // Вестник науки. 2021. № 9 (42) том 4. С. 4 - 10.
18. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 08.08.2024). URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 11.11.2024).

19. Орлова Ю. А., Шадрина А. В. Современные методы исследования эффективности использования трудовых ресурсов и производительности труда: сборник трудов конференции // Право, экономика и управление: состояние, проблемы и перспективы. Чебоксары: Среда. 2024. С. 63-66. URL: https://phsreda.com/ru/article/112695/discussion_platform (дата обращения: 29.11.2024).

20. Официальный сайт Общества с ограниченной ответственностью «Аспект-С». URL: [https:// checko.ru/company/aspekt-s-1145658003710](https://checko.ru/company/aspekt-s-1145658003710) (дата обращения: 24.11.2024).

21. Савицкая Г. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник. М. : ИНФРА-М, 2024. 608 с.

22. Санталова М. С., Борщева И. П., Гладилина И. В., Соклакова И. Л. Управление человеческими ресурсами : реалии и перспективы развития : монография. М. : Дашков и К, 2023. 204 с.

23. Сафронов Н. А. Экономика предприятий (фирмы) : учебник. М. : Магистр Инфра-М, 2023, 256 с.

24. Суслова Ю. Ю., Пертрученя И. В., Белоногова Е. В. Экономика предприятия : организационно-практические аспекты : учеб. пособие. Красноярск : Сиб. Федер. Ун-т, 2023. 208 с.

25. Чернышева Ю. Г. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия (организации) : учебник. М. : ИНФРА-М, 2023. 421 с.

26. Чупрова А. В. Организация труда как элемент организации производства // Молодой ученый. 2022. № 26 (421). С. 195-198. URL: <https://moluch.ru/archive/421/93645/> (дата обращения: 09.02.2025).

27. Шадрина Г. В., Голубничий К. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : учебник. М. : Юрайт, 2024. 463 с.

28. Экономика предприятия : учебник для вузов ; под общей редакцией С. П. Кирильчук. М. : Юрайт, 2024. 458 с.

29. Энсебаева А. Б. Направления совершенствования использования трудовых ресурсов в современных условиях // Экономика и управление Ratio et Natura. 2024. № 1 (9). С. 324-328. URL: https://phsreda.com/ru/article/112695/discussion_platform (дата обращения: 29.11.2024).

30. Эсенов С. Э. Мотивация персонала как повышение производительности труда на предприятиях // Молодой ученый. 2022. № 46 (441). С. 456-460. URL: <https://moluch.ru/archive/441/96471/> (дата обращения: 09.02.2025).

Приложение А

Бухгалтерская отчетность

Таблица А.1 – Бухгалтерский баланс за 2024 г.

Организация: ООО «Аспект-С» Идентификационный номер налогоплательщика Вид деятельности Производство товарного бетона Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / частная Единица измерения: тыс. руб. Местонахождение (адрес): 461046, Оренбургская область, Бузулукский р-он., Искра п., Зеленая ул., 13	Форма по ОКУД	Коды
	Дата	0710001
	по ОКПО	31.12.2024
	ИНН	23869025
	по ОКВЭД	5603040884
	по ОКОПФ / ОКФС	23.63
	по ОКЕИ	12300
		384

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2024 г.	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.
Актив					
I. Внеоборотные активы					
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	63 457	45 018	33 525
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	63 457	45 018	33 525
II. Оборотные активы					
	Запасы	1210	33 363	37025	16124
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	2	0	1
	Дебиторская задолженность	1230	38 456	40 499	25 664
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	16 500	8 500	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	12 900	6 959	10 888
	Прочие оборотные активы	1260	2 698	1 080	398
	Итого по разделу II	1200	103 920	94 063	53 075
	БАЛАНС	1600	167 377	139 081	86 600

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2024 г.	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	13	13	13
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	79 778	54 963	38 250
	Итого по разделу III	1300	79 791	54 976	38 263
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	29 031	33 444	21 190
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	31 821	18 905	11 364
	Итого по разделу IV	1400	60 852	52 349	32 554
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	112	1 553	1 894
	Кредиторская задолженность	1520	26 622	30 203	13 889
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	26 734	31 756	15 783
	БАЛАНС	1700	167 377	139 081	86 600

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 – Отчет о финансовых результатах за 2024 г.

Организация: ООО «Аспект-С» Идентификационный номер налогоплательщика Вид деятельности Производство товарного бетона Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / частная Единица измерения: тыс. руб.			Форма по ОКУД	Коды
			Дата	0710001
			по ОКПО	31.12.2024
			ИНН	23869025
			по ОКВЭД	5603040884
			по ОКОПФ / ОКФС	23.63
			по ОКЕИ	12300
				384
Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2024 г.	На 31 декабря 2023 г.
	Выручка	2110	460 736	357 071
	Себестоимость продаж	2120	(344 620)	(274 951)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	116 116	82 120
	Коммерческие расходы	2210	(0)	(0)
	Управленческие расходы	2220	(80 161)	(57 647)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	35 955	24 473
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	
	Проценты к получению	2320	2 507	288
	Проценты к уплате	2330	(7 353)	(4 062)
	Прочие доходы	2340	325	1 247
	Прочие расходы	2350	(1 523)	(1 253)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	29 911	20 693
	Налог на прибыль	2410	(4 595)	(3 980)
	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(4 595)	
	отложенный налог на прибыль	2412	-	-
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	25 316	16 713

Продолжение Приложения А

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

Организация: ООО «Аспект-С» Идентификационный номер налогоплательщика Вид деятельности Производство товарного бетона Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / частная Единица измерения: тыс. руб.	Форма по ОКУД	Коды
	Дата	0710001
	по ОКПО	31.12.2023
	ИНН	23869025
	по ОКВЭД	5603040884
	по ОКОПФ /	23.63
	ОКФС	12300
	по ОКЕИ	384

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.
	Выручка	2110	357 071	205 959
	Себестоимость продаж	2120	(274 951)	(141 027)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	82 120	64 912
	Коммерческие расходы	2210	(0)	(0)
	Управленческие расходы	2220	(57 647)	(54 605)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	24 473	10 307
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320	288	0
	Проценты к уплате	2330	(4 062)	(1 664)
	Прочие доходы	2340	1 247	1 298
	Прочие расходы	2350	(1 253)	(568)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	20 693	9 737
	Налог на прибыль	2410	(3 980)	(2 013)
	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(3 980)	(2 013)
	отложенный налог на прибыль	2412	-	-
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	16 713	7 360