

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Кафедра «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
(наименование кафедры)

38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
(направленность (профиль)/специализация)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

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

Студент

В.А. Тихмянова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

О.В. Шнайдер

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд. экон. наук, доцент М.В. Боровицкая

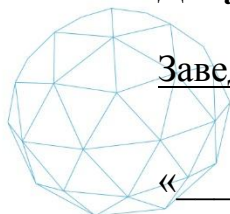
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« »

 2018 г.

Тольятти 2018



Росдистант
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

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

Работа включает: 61 страницу, 24 таблицы, 18 рисунков, 3 приложения, использованных источников - 25.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и приложений.

В первой главе проведен анализ теоретических основ анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов, в которой говорится, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами оказывает огромную роль на темпы роста производства и производительности труда, на качество и количество оказываемых услуг, выпускаемой продукции и на успешную работу предприятия при выполнении поставленных целей и задач для извлечения прибыли.

Во второй главе проведен анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Тяжмаш». Анализа обеспеченности предприятия АО «Тяжмаш» трудовыми ресурсами и эффективности их использования показали, что среднесписочная численность персонала имеет тенденцию к увеличению.

Основу персонала АО «Тяжмаш» составляют мужчины, рабочие, образование – среднее специальное, средний возраст 36,3 лет, стаж работы 1-5 лет.

Темпы роста среднегодовой заработной платы в 2016 году опережают рост среднегодовой выработки. Это свидетельствует о неэффективности управления персоналом.

В третьей главе были предложены мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов: внедрение коллективной балльной оценки трудовой деятельности и для бригад; привязка премии к стажу работы; контроль за сверхурочным временем.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты анализа использования организации трудовых ресурсов и эффективности их использования.....	6
1.1 Сущность понятия «трудовые ресурсы».....	6
1.2 Состав и структура трудовых ресурсов.....	10
1.3 Методика анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования	17
2 Анализ обеспеченности предприятия АО «Тяжмаш» трудовыми ресурсами и эффективности их использования	21
2.1 Организационно-экономический анализ промышленного предприятия АО «Тяжмаш».....	21
2.2. Анализ обеспеченности предприятия АО «Тяжмаш» трудовыми ресурсами	26
2.3 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Тяжмаш».....	37
3 Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Тяжмаш»	42
3.1 Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Тяжмаш»	42
3.2 Экономическая эффективность предложенных мероприятий	47
Заключение	54
Список используемых источников.....	56
Приложения	59

Введение

В современном мире повышение экономической эффективности производства зачастую достигается за счет развития персонала организации, следствием которого является не только повышение производительности труда, но и повышение качества производства товаров, оказания услуг.

Существует множество методов и инструментов управления человеческими ресурсами. Данному аспекту в управлении проектом уделяется особое внимание. Несмотря на заменимость роботами и компьютерами в различных отраслях и сферах деятельности, человек был и останется приоритетной бизнес-единицей в экономике

Для обеспечения успешной работы предприятий, их руководству необходимо, в числе прочего, уметь эффективно управлять трудовыми ресурсами, совмещая высокие результаты деятельности с низким уровнем затрат.

Трудовые ресурсы предприятия – это в первую очередь возможности для ее развития посредством эффективного использования имеющихся в ее распоряжении трудовых ресурсов. Современная теория управления предприятием рассматривает рост эффективности использования персонала как основной источник роста ее эффективности в целом. И в данных условиях на первый план выходит задача оценки имеющихся трудовых ресурсов и анализ возможностей сотрудников организации [6, с. 129].

Первоочередная задача руководителя предприятия – найти баланс между эффективностью труда работника и справедливым вознаграждением за этот труд. Если при сдельной системе труда всё выглядит несколько проще, хотя и здесь много «подводных камней», то оценить работу офисных работников очень непросто.

В этом деликатном вопросе нет однозначных ответов, всегда требуется индивидуальный подход к каждой штатной единице, к каждому человеку,

Для выбора оптимальных управленческих решений необходимо проводить анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов.

Цель написания данной бакалаврской работы заключается в анализе обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов.

Задачи бакалаврской работы:

1. Изучить теоретические основы анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов;
2. Провести анализ обеспеченности АО «Тяжмаш» трудовыми ресурсами;
3. Проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов на АО «Тяжмаш»;
4. Разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на АО «Тяжмаш».

В качестве теоретической основы для написания бакалаврской работы использовались работы таких авторов, как Адамчук В.В., Генкин Б.М., Дубровин И.А., Климова Н.В., Пашуто В.П., Рофе А.И., Яковлев Р.А., Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О., Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. и др.

Объектом исследования является промышленное предприятие АО «Тяжмаш».

Предметом исследования являются трудовые ресурсы предприятия АО «Тяжмаш».

Методы и методики исследования: экономический анализ, вертикальный и горизонтальный анализ.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в том, что выполненная бакалаврская работа содержит пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на АО «Тяжмаш».

Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы.

1 Теоретические аспекты анализа использования организации трудовых ресурсов и эффективности их использования

1.1 Сущность понятия «трудовые ресурсы»

Категория «персонал предприятия» рассматривает трудовые и человеческие ресурсы производства, а также его кадровый потенциал. Она отражает совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав [7].

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения, обладающую физическими и умственными возможностями и способную выполнять определённую работу, производить материальные блага или оказывать услуги.

В соответствии со статьёй 2 ТК РФ «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Основу трудовых ресурсов страны составляют люди трудоспособного возраста, занятых общественно-полезной деятельностью. Кроме них сюда входят потенциальные работники, способные трудиться, но в данный момент занятые либо в домашнем и личном хозяйстве, либо обучающиеся в дневное время или находящиеся на военной службе.

Трудовые ресурсы также составляют лица нетрудоспособного возраста, а именно – подростки и пенсионеры, которые могут и хотят трудиться. Человеческие ресурсы – это совокупность определённых способностей и качеств работников, правильное использование которых способно обеспечить эффективность деятельности организации в условиях рыночной экономики.

К таким способностям относятся: трудовые, предпринимательские, творческие, интеллектуальные, нравственные возможности человека.

Специфика человеческих ресурсов состоит в том, что каждый человек уникален и наделён интеллектом, он способен к обучению и развитию, в нём заложен большой потенциал. Наряду с трудовыми и человеческими

ресурсами рассматриваются такие категории как «кадры» и «кадровый потенциал». Причём эти понятия не идентичны.

Кадры – это штатный состав, как правило квалифицированных, работников на организации, в государственном учреждении, или на иных профессиональных и общественных организациях.

Понятие «кадровый потенциал» включает в себя не только кадры как таковые, но и некие скрытые, пока еще не проявленные возможности кадров, использование которых в будущем повлечёт за собой достижение конкретных результатов.

Кадровый потенциал отличается от потенциала каждого работника целостностью и единством. Он отражает качественную и, в некоторой степени, количественную характеристику трудового потенциала рабочих на предприятии.

В качестве объекта управления кадровым потенциалом выступает не только отдельный работник, но и совокупность работников, представляющих собой трудовой коллектив. Субъектом управления кадровым потенциалом на предприятии являются руководители и специалисты кадровых служб, а также все руководители, управляющие своими подчинёнными.

Многие учёные считают, что в кадровом потенциале заложены способности кадровых работников предприятия, рассматриваемые в совокупности и необходимые для выбора, исполнения и координирования действий, обеспечивающие предприятию выгоду на рынке товаров и услуг. Поэтому именно мероприятия, благотворно влияющие на развитие персонала, способствуют увеличению кадрового потенциала компании.

Под персоналом принято понимать совокупность всех человеческих ресурсов, которыми располагает организация.

Он представляет собой коллектив работников с определённой структурной организацией, участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора. Это, непосредственно,

сотрудники компании, партнёры, привлекаемые для осуществления проектов, эксперты и консультанты и т.д.

1.2 Состав и структура трудовых ресурсов

Основными характеристиками персонала предприятия являются его численность и структура. Для измерения численности персонала, как количественной характеристики, используются следующие показатели: списочная, явочная и среднесписочная численность работников [10].

Списочная численность работников представляет собой численность работников списочного состава, приходящуюся на определённую дату и учитывающую работников, принятых и выбывших за этот день.

Явочная численность рассчитывается как количество работников списочного состава, которые обязаны появиться на работе, чтобы выполнить производственное задание. Разница между этими двумя показателями характеризуется количеством дней простоев, например, болезни, отпуска и т.д. Показатель среднесписочной численности используется в целях определения численности работников за конкретный период. Определяется как сумма численности работников списочного состава за каждый день конкретного периода, делённая на число дней этого периода.

Совокупность отдельных групп работников образует структуру персонала на предприятии, которая рассчитывается как отношение среднесписочной численности работников i -той категории к общей среднесписочной численности персонала [12].

Отдельные группы работников можно выделить по различным признакам.

Промышленно-производственный персонал состоит из основных работников и управляющего персонала, то есть из персонала, занятого в производстве непосредственно или опосредованно. Непромышленный персонал включает в себя работников, которые обеспечивают организацию

хозяйствующего субъекта (к примеру, работники общественного питания, ЖКХ, врачебно-санитарных, культурно- просветительские учреждений). В зависимости от выполняемых функций в промышленно- производственном персонале выделяют две группы - рабочих и служащих. Рабочие непосредственно занимаются выполнением работ, производством товаров, оказанием услуг производственного характера. Помимо этого, отдельно выделяют основных рабочих, которые заняты в технологических процессах создания материальных продуктов и услуг, и вспомогательных рабочих, обслуживающих рабочие места и оборудование (например, ремонтных, транспортных, складских). В группе служащих выделяют руководителей, специалистов и собственно служащих.

К руководящим работникам относятся работники, которые занимают должность руководителя организации и её структурных подразделений. К ним относятся следующие должности: генеральный директор, директор, руководитель, начальник, управляющий, заведующий, председатель, менеджер и другие. Руководитель принимает решения по важнейшим вопросам с целью поддержания эффективного труда производственного коллектива. В перечень действий руководителя входит подбор и расстановка кадров, координация работы исполнителей, производственных звеньев.

Руководители могут подразделяться по рангам на руководителей высшего звена (директор и его заместители), среднего звена (начальники цехов и отделов) и низшего звена (мастера и бригадиры). Также выделяют такие понятия как «линейный руководитель» (начальник цеха, участка, мастер) и «функциональный руководитель» (начальник функционального отдела, к примеру, экономического, юридического, инженерного отделов).

В категорию «специалистов» входят работники, создающие и внедряющие в производство новых знаний в различных областях в виде теоретических и прикладных разработок, а также предлагающих пути решения тех или иных производственных проблем на предприятии. К специалистам можно отнести: администраторов, бухгалтеров, инженеров,

механиков, техников, товароведов, экономистов, нормировщиков, преподавателей, физиков, энергетиков и т.д. В зависимости от уровня образования выделяют специалистов средней квалификации, которые являются исполнителями работ, и высшей квалификации, осуществляющих руководство производственно-техническими процессами. Также специалисты могут быть главными, ведущими и старшими.

Главный специалист специализируется на сборе и анализе информации по объекту управления, составляет график работы предприятия, подготавливает отчёт и документацию, а также координирует работу старших и ведущих специалистов. Старший специалист, помимо выполнения своих обычных функций, может руководить группой коллег.

Ведущий специалист исполняет те же функции, что и старший специалист, и дополнительно осуществляет методическое руководство.

Служащие работники осуществляют подготовку и оформление документов, учёт, контроль и хозяйственное обслуживание производственной деятельности на предприятии. Это, в частности, дежурные, кассиры, контролеры, секретари, смотрители, учётчики, статистики и др. Они отвечают за своевременную техническую обработку информации и её упорядочение.

Кроме представленной выше структура персонала предприятия может быть рассмотрена и по другим признакам: по организации работы, по профессии, уровню квалификации, половозрастным характеристикам, по стажу работы и уровню образования [8].

Структура персонала должна постоянно анализироваться руководством и кадровой службой, чтобы своевременно принимать решения по её улучшению и соответствию решаемым управленческим и производственным задачам.

В настоящее время поиск квалифицированного сотрудника является сложным процессом, который сопровождается упущенными возможностями, упущенным временем и высокими затратами. Всё это стимулирует

руководителей предприятия создавать систему развития кадрового потенциала [6].

Развитие персонала может быть как общим, так и профессиональным. Общее развитие представляет собой процесс подготовки сотрудников к выполнению производственных функций, решению новых задач, занятию конкретной должности. Профессиональное развитие работника тесно связано с изменением внешней среды, с появлением новых технологий, с изменением структуры организации предприятия.

Важнейшим элементом развития персонала является его обучение, которое представляет собой целенаправленный систематический процесс получения новых знаний, навыков, умений под руководством опытных специалистов и руководителей.

На рисунке 1 представлен состав трудовых ресурсов.

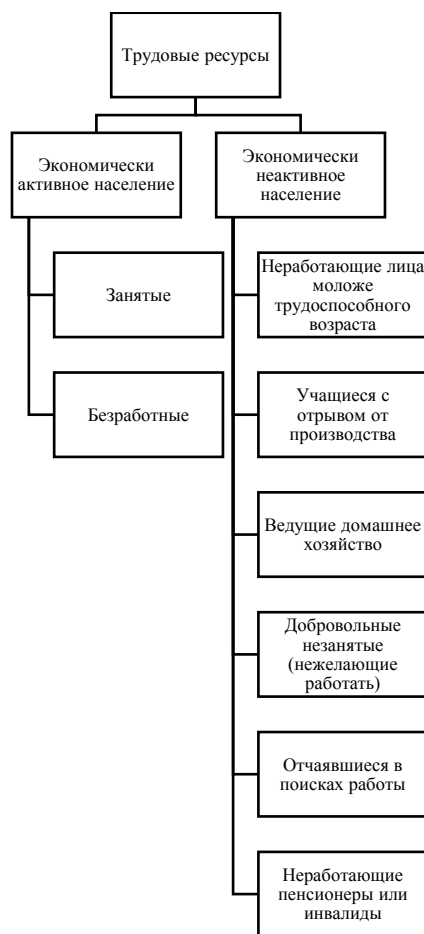


Рис. 1. Состав трудовых ресурсов

Для большинства современных организаций, набирающих персонал предприятия, основную роль играют одновременно и возраст, и пол кандидата на какую-либо должность.

На рисунке 2 представлена структура трудовых ресурсов.



Рис.2. Структура трудовых ресурсов

Общая численность персонала $Ч_{\text{общ}}$ – это сумма численности промышленно-производственного и непромышленного персонала.

Списочная численность ППП – это число всех работников предприятия, принятых на постоянную, сезонную, а также временную работу на срок 1 день и более со дня зачисления на работу [19]:

$$Ч_{\text{ппп}} = Ч_{\text{рб}} + Ч_{\text{рк}} + Ч_{\text{сп}} + Ч_{\text{сл}}, \quad (1)$$

где, $Ч_{\text{рб}}$ – численность рабочих, чел.;

Ч_{рк} – численность руководителей, чел.;

Ч_{сп} – численность специалистов, чел.;

Ч_{сл} – численность прочих служащих, чел.

Среднесписочную численность работников за месяц (Ч_{ср.сп.}) определяют путём деления суммы списочной численности работников за каждый рабочий день месяца, включая праздничные и выходные дни, на число рабочих дней в месяце:

$$\text{Ч ср. сп.} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Ч}_i}{n}, \quad (2)$$

где, Ч_{ri} – списочная численность работников каждого рабочего дня месяца чел;

n – число рабочих дней в данном месяце.

Для анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников (по образованию, квалификации, полу, возрасту и т.п.) в общей численности промышленно-производственного персонала. Структура персонала может быть охарактеризована посредством следующих показателей.

1. Структура рабочей силы по категориям занятых [16]:

а) коэффициент численности основных рабочих рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{осн.р.}} = \frac{\text{Ч}_{\text{осн.р.}}}{\text{Ч}_{\text{ср.сп.}}}, \quad (3)$$

где Ч_{осн.р.} – среднесписочная численность вспомогательных обслуживающих рабочих на предприятии (в цехе, на участке), чел.;

Ч_{ср.сп.} – среднесписочная численность всех рабочих на предприятии (в цехе, на участке), чел.

б) число производственных работников на одного непроизводственного рассчитывается как отношение численности производственных рабочих к числу непроизводственных;

в) число производственных работников на одного административного рассчитывается как отношение численности производственных работников к численности административных.

2. Возрастная структура.

При изучении возрастной структуры применяются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20 – 24, 25 – 29, 30 – 34, 40 – 44, 45 – 49, 50 – 54, 55 – 59, 60 – 64, 65 лет и старше.

Традиционным показателем для оценки является средний возраст работников, рассчитываемый как средневзвешенная величина: отношение суммы произведения численности работников в данной возрастной группе на средний возраст к среднесписочной численности.

Вместе с тем можно отслеживать возрастную структуру по категориям сотрудникам, определённым показателям, специальностям. Знание этой динамики позволяет более эффективно управлять процессами обучения, подготовки резерва, замещения персонала.

3. Образовательная структура персонала представляет собой распределение групп работников по уровням образования: высшее профессиональное, незаконченное высшее, среднее профессиональное, среднее общее, неполное среднее, начальное.

4. Структура персонала по стажу работы может исследоваться по следующим показателям: – общий стаж работы, на основе которого возможно сделать выводы о квалификации, опыте работы; – стаж работы по данной специальности, свидетельствующий об уровне профессионализма; – стаж работы в данной организации, который свидетельствует о стабильности кадрового состава.

С этой целью выделяют следующие периоды: до 1 года, 1 – 4, 5 – 9, 10 – 14, 15 – 19, 20 – 24, 25 – 29, 30 лет и более; – стаж работы в одной

должности, который может свидетельствовать об уровне работы организации в области профессионально-должностных перемещений, удовлетворения потребностей сотрудников в должностном росте и т. п.

5. Половая структура персонала предполагает определение соотношения мужчин и женщин в общей численности персонала. Для решения практических задач управления персоналом могут быть использованы данные структуры персонала по таким признакам, как семейное положение, количество детей в семье и т.п.

Для целей качественной оценки состава и структуры персонала определяется степень соответствия квалификации работников и сложности выполняемых работ.

1.3 Методика анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования

Целью анализа эффективности использования персонала и заработной платы является выявление резервов и неиспользованных возможностей эффективной работы персонала и реализация этих возможностей на практике.

Задачи, которые ставятся перед исследователем в процессе анализа эффективности использования персонала, сводятся к следующим: анализ обеспеченности предприятия, его структурных подразделений трудовыми ресурсами по количественным и качественным параметрам.

Анализ эффективности использования персонала, согласно методике Савицкой Г.В., содержит в следующие направления:

- обеспеченность трудовыми ресурсами;
- использование фонда рабочего времени;
- производительность труда;
- рентабельность персонала;

— использование фонда заработной платы.

Согласно методике Вахрушиной М.А. [9, с.130], основными аспектами анализа являются:

— состав, структура персонала;

— производительность труда,

— выявление экстенсивных и интенсивных факторов труда, которые влияют на объем производства и продаж.

Методология анализа эффективности использования персонала предполагает использование различных методов.

Так Н.Н. Селезнева, А.Д. Шеремет [11] и многие другие ученые выделяют наиболее часто используемые методы анализа:

- горизонтальный анализ.

- вертикальный анализ.

- трендовый анализ.

Он показывает тенденцию динамики изменения относительных показателей за несколько отчетных периодов;

- сравнительный (пространственный) анализ.

- анализ относительных показателей.

- факторный анализ.

Факторный анализ основывается на двух типах моделей: детерминированных и стохастических.

Таким образом, анализ эффективности использования трудовых ресурсов и заработной платы характеризуются различными показателями, которые используются для выявления проблемных мест в кадровом составе.

Проводится анализ движения персонала с помощью следующих показателей:

— Коэффициент оборота по приему;

— Коэффициент оборота по выбытию;

— Коэффициент текучести;

— Коэффициент постоянства. [13, с. 9]

Высокая текучесть персонала является серьезной проблемой для обеспечения эффективности деятельности предприятия.

Не менее важными показателями при анализе эффективности трудовых ресурсов выступают показатели эффективности использования рабочего времени.

Фонд рабочего времени одного сотрудника определяется по формуле [15, с. 15]:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П}, \quad (4)$$

где, ЧР – численности рабочих,

Д – количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год,

П – средняя продолжительность рабочего дня.

Среднегодовая выработка (ГВ) продукции одним работником равна произведению следующих факторов:

$$\text{ГВ} = \text{УД} \times \text{Д} \times \text{П} \times \text{ЧВ}, \quad (5)$$

где, ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником;

УД – доля рабочих в общей численности работников;

Д – количество отработанных дней одним рабочим за год;

П – средняя продолжительность рабочего времени;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции.

Управление персоналом – это гибкая системы, основанная на понимании того факта, что сотрудники – это люди с различными целями и потребностями в жизни, его основная задача состоит в обеспечении соответствия между решением стратегических задач предприятия и управлением сотрудниками. Изменение ситуации во внешней и внутренней

среде большинство предприятия привело к созданию новых способов управленческой деятельности.

Таким образом, подводя итог главе, нужно отметить, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами оказывает огромную роль на темпы роста производства и производительности труда, на качество и количество оказываемых услуг, выпускаемой продукции и на успешную работу предприятия при выполнении поставленных целей и задач для извлечения прибыли.

Для того чтобы получить больше прибыли необходимо увеличить объем выручки и снизить затраты, это является основной задачей предприятия для получения высокого уровня экономической эффективности.

2 Анализ обеспеченности предприятия АО «Тяжмаш» трудовыми ресурсами и эффективности их использования

2.1 Организационно-экономический анализ промышленного предприятия АО «Тяжмаш»

АО «Тяжмаш» - крупное российское машиностроительное предприятие, занимающее одно из первых мест в области тяжелого, энергетического и транспортного машиностроения в мире.

Основной деятельностью АО «Тяжмаш» и его дочерних предприятий является производство продукции и оказание работ и услуг для объектов энергетики, металлургии, стройиндустрии, нефтедобычи, нефтепереработки, золото- и алмазодобычи, угле- и сланцедобычи.

Главные производственные мощности группы преимущественно расположены в Сызрани.

Организационно-правовая форма предприятия АО «Тяжмаш» - акционерное общество.

Органами управления Общества являются:

- Общее собрание акционеров;
- Совет директоров;
- исполнительный единоличный орган (Генеральный директор)

либо управляющая организация (управляющий).

Целью общества является извлечение прибыли.

На рисунке 3 представлена организационная структура предприятия АО «Тяжмаш».



Рис. 3. Организационная структура управления предприятия АО «Тяжмаш»

На предприятии действует линейно-функциональная организационная структура.

Проведем технико-экономический анализ деятельности предприятия АО «Тяжмаш» за период 2015-2017 гг.

Для начала проанализируем объем продажи продукции (см. рис. 4).

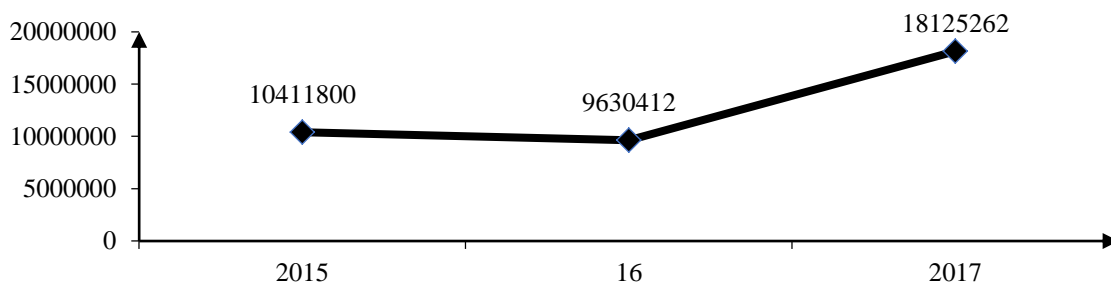


Рис. 4. Динамика выручки от продажи предприятия АО «Тяжмаш» за период 2015-2017 гг., тыс. руб.

Согласно рис. 4., выручка от продажи предприятия АО «Тяжмаш» за анализируемый период имеет тенденцию к увеличению несмотря на то, что в 2016 году произошло снижение данного показателя. В 2017 году выручка увеличилась на 74,08% и составила 10 411 800 тыс. руб.

Динамика себестоимости продукции представлена на рисунке 5.

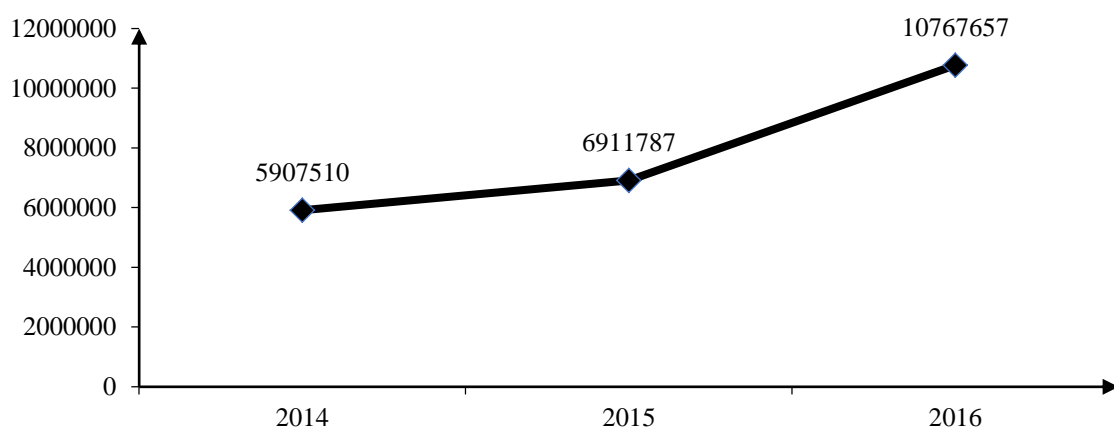


Рис. 5. Динамика себестоимости продукции на предприятии АО «Тяжмаш» за период 2015-2017 гг. тыс. руб.

Таким образом, согласно рис. 5 себестоимость продукции имеет тенденцию к увеличению. За анализируемый период себестоимость увеличилась на 82,27%. Данное увеличение произошло в результате увеличения объемов продажи продукции предприятия.

Динамика затрат на 1 рубль реализованной продукции представлена на рисунке 6.

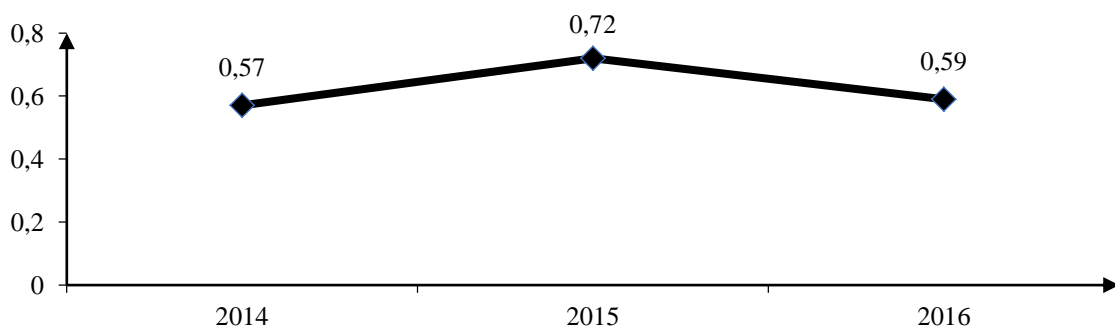


Рис. 6. Динамика затрат на 1 рубль реализованной продукции за период 2015-2017 гг., руб.

Согласно рисунку 6, в 2015 году на предприятии АО «Тяжмаш» затраты на 1 рубль реализованной продукции составили 72 копеек, что является достаточно высоким показателем и негативно влияет на финансовые результаты предприятия. В 2016 году предприятию удалось снизить затраты на 1 руб. реализованной продукции на 39,36% и составили 59 коп.

Динамика прибыли от продажи предприятия АО «Тяжмаш» за период

2015-2017 гг. представлена на рис. 7.

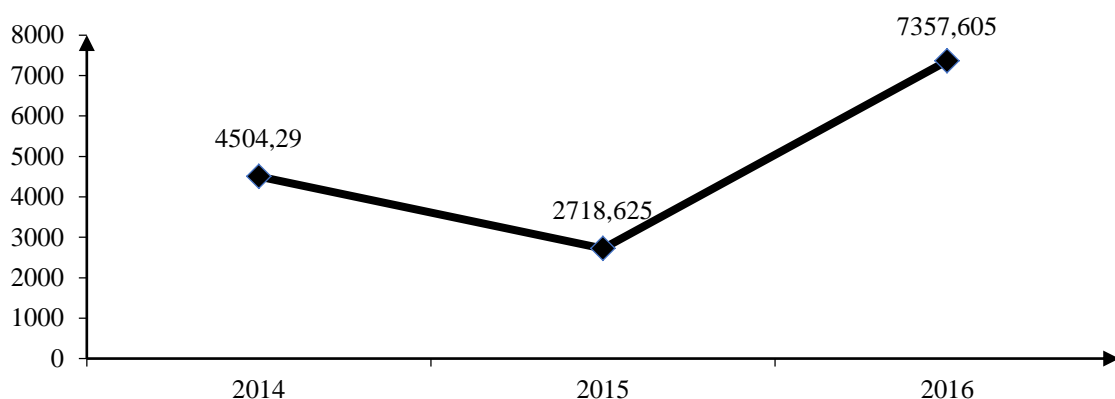


Рис.7. Динамика прибыли от продажи за период 2015-2017 гг., тыс. руб.

Прибыль от продажи имеет за анализируемый период имеет тенденцию к увеличению. В 2015 году прибыль от продажи снизилась на 39,64% и составила всего лишь 2718,625 тыс. руб. За период 2015-2016 гг. прибыль от продажи увеличилась на 170,64% и составила 7357,605 млн. руб., что является положительным моментом в деятельности предприятия.

Далее проведем анализ чистой прибыли предприятия (см. рис. 8).

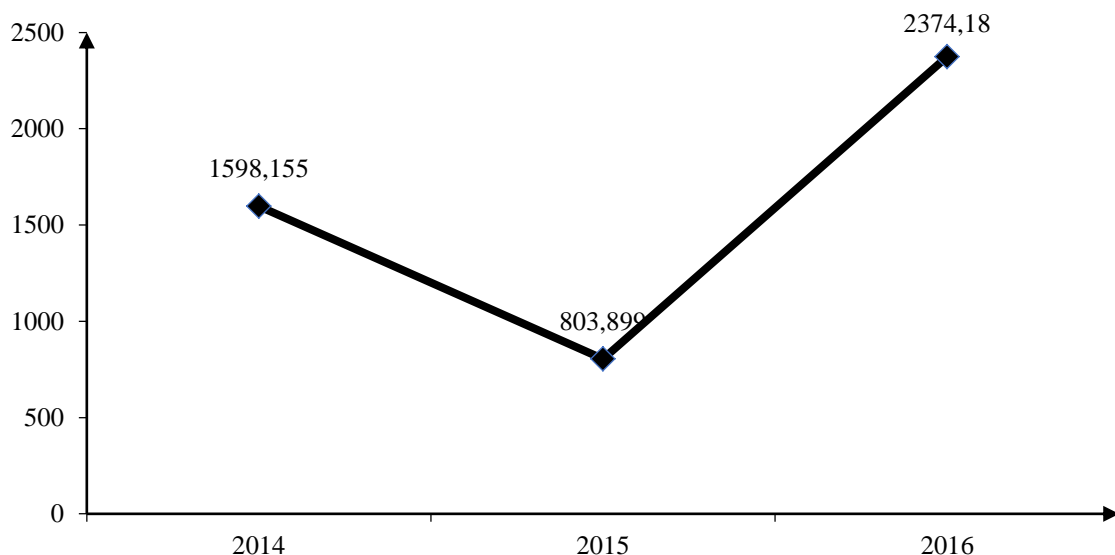


Рис. 8. Анализ чистой прибыли, тыс. руб.

Согласно рисунку 8, чистая прибыль имеет тенденцию к увеличению. За анализируемый период чистая прибыль увеличилась на 48,56% и составила 2374,18 млн. руб.

Динамика рентабельности продукции и продаж представлена на рисунке

9.

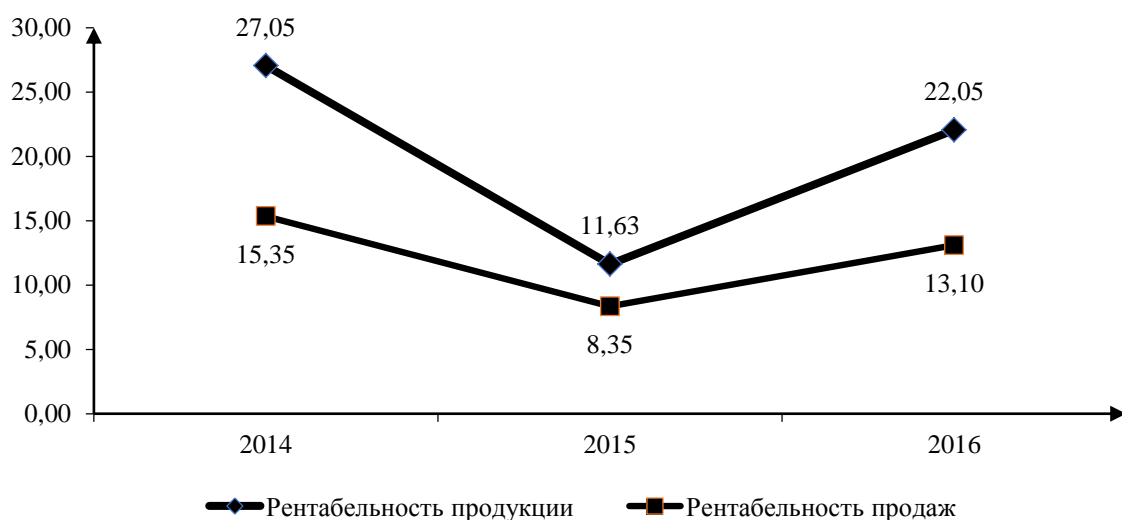


Рис. 9. Динамика рентабельности продукции и продаж за период 2015-2017 гг., %

Рентабельность продукции в 2015 году снизилась на 15,42% в связи со снижением выручки от продажи, а в 2016 году рентабельности увеличилась на 10,42%.

Рентабельность продаж за период 2014-2016 гг. имеет тенденцию к снижению. В 2015 году произошло снижение рентабельности продаж на 7%, а в 2016 данный показатель увеличился на 4,75%.

Предприятие за период 2015-2017 гг. становится все более рентабельным, что свидетельствует об эффективности его деятельности.

В целом можно отметить, что предприятие АО «Тяжмаш» развивается не без проблем, о чем свидетельствует нестабильность экономических показателей.

2.2. Анализ обеспеченности предприятия АО «Тяжмаш» трудовыми ресурсами

Проведем анализ среднесписочной численности персонала АО «Тяжмаш» (см. табл. 1).

Таблица 1

Анализ среднесписочной численности персонала, чел.

Показатель	Года			Темп роста, %	
	2015	2016	2017	2016/2015	2017/2016
Среднесписочная численность персонала, чел	5297	5322	5467	0,47	2,72
В т.ч. рабочих	2858	2837	2892	-0,73	1,97

Согласно таблицы1, среднесписочная численность персонала имеет тенденцию к увеличению. За анализируемый период среднесписочная численность персонала увеличилась на 3,2% и составила 5467 чел., в том числе среднесписочная численность рабочих увеличилась за период 2015-2017 гг. на 1,2% и составила 2892 чел. Увеличение численности работников связано с увеличением объемов заказов, подписанными АО «Тяжмаш» с партнерами.

Динамика среднесписочной численности персонала представлена на рисунке 10.



Рис. 10. Динамика среднесписочной численности ППП, чел.

Проведем анализ обеспеченности предприятия кадрами (см. табл. 2).

Таблица 2

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами по категориям за период 2015-2017 гг.

Показатель	Года			Удельный вес, %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Руководители	225	230	231	4,25	4,32	4,23
Специалисты	1589	1627	1716	30,00	30,57	31,39
Рабочие	2858	2837	2892	53,96	53,31	52,90
Служащие	625	628	628	11,80	11,80	11,49
Итого	5297	5322	5467	100,00	100,00	100,00

Таким образом, согласно таблицы 2, наибольший удельный вес в структуре работников занимают рабочие, это связано с тем что АО «Тяжмаш» является производственным предприятием, и в изготовительном процессе заняты рабочие. Удельный вес рабочих имеет тенденцию к увеличению. В 2017 году удельный вес рабочих составил 52,9%, что на 1,39% больше по сравнению с 2015 годом. Удельный вес руководителей снизился до 4,23%, в связи с увеличением доли специалистов. Доля специалистов в общей структуре работников АО «Тяжмаш» составляет 31,39%. Удельный вес служащих снизился на 0,31%, а в целом среднесписочная численность служащих за анализируемый период увеличилась на 3 человека.

Динамика среднесписочной численности персонала по категориям представлена на рисунке 11.

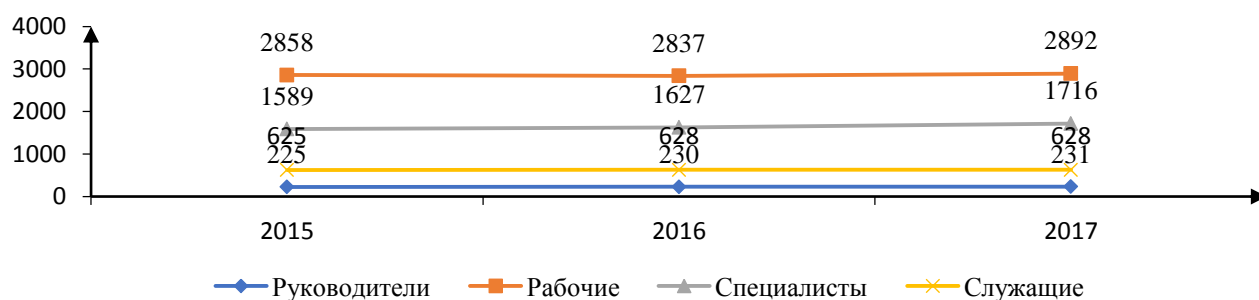


Рис. 11. Динамика среднесписочной численности персонала по категориям, чел.

Таким образом, можно сказать, что увеличение персонала произошло в основном по категории специалистов.

Каждый субъект хозяйствования заинтересован в наличии высокопрофессиональных кадров, поэтому важно исследовать состав персонала по уровню образования, возрасту и стажу работы [4, с. 94].

Таблица 3

Анализ трудовых ресурсов по образованию

Показатель	Года			Темп роста, %	
	2015	2016	2017	2016/2015	2017/2016
Среднее образование	542	535	529	98,71	98,88
Среднее специальное образование	2180	2185	2299	100,23	105,22
Неполное высшее	562	581	593	103,38	102,07
Высшее образование	1752	1760	1785	100,46	101,42
Два и более высших образований	261	261	261	100,00	100,00
Итого	5297	5322	5467	100,47	102,72

Согласно таблицы 3, можно отметить, что наибольшее количество персонала на предприятии имеют среднее специальное образование, но данный показатель за период 2015-2017 гг. имеет тенденцию к увеличению.

За анализируемый период количество работников, имеющих среднее специальное образование увеличилось на 5,46% и составило 2299 человек. Количество работников, имеющих среднее образование за анализируемый период снизилось на 1,22% и составило в 2017 году 529 чел., что свидетельствует о том, что работники поступили учиться в высшее учебное заведение. Количество работников, имеющих неполное высшее образование, увеличилось на 2,07% и составило 593 человека.

Высшее образование имеют 1785 работников, что на 1,88% больше по сравнению с 2015 годом., что объясняется высоким уровнем технической базы производства, сложным оборудованием, требующим для выполнения работ определенных технических расчетов.

Количество работников, имеющих два и более высших образования за анализируемый период, не изменилось и составляет 261 чел.

Изобразим динамику трудовых ресурсов по образованию на рисунке 12.

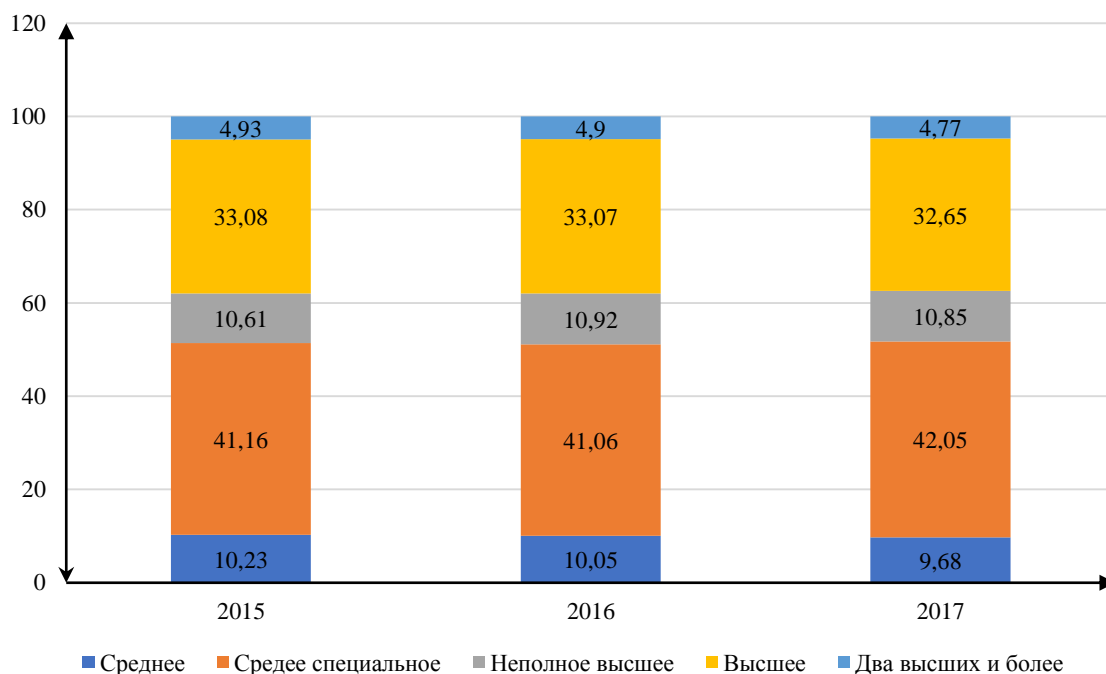


Рис. 12. Динамика трудовых ресурсов по образованию, чел.

Таким образом, можно отметить, что работники предприятия АО «Тяжмаш» имеют в основном среднее специальное и высшее образование.

Далее проведем анализ трудовых ресурсов по возрасту (см. табл. 4).

Таблица 4

Анализ трудовых ресурсов по возрасту

Года	До 20 лет	20-30 лет	30-40 лет	40-50 лет	50-60 лет	Свыше 60 лет
2015	256	1895	1210	856	712	368
2016	250	1920	1265	857	700	330
2017	239	2002	1330	881	695	320
Темп роста, % 2016/2015	97,66	101,32	104,55	100,12	98,31	89,67
Темп роста, % 2017/2016	95,60	104,27	105,14	102,80	99,29	96,97

Анализ трудовых ресурсов по возрасту показал (табл. 4), что количество работников до 20 лет составило в 2017 году 239 человек, что на

6,64% меньше по сравнению с 2015 годом. За анализируемый период работников, в возрасте 20-30 лет составляет 2002 чел., рост составил 5,65%. Работников в возрасте 30-40 лет в 2017 году составило 1330 человек, что на 9,92% больше по сравнению с 2015 годом. Также за анализируемый период наблюдается рост сотрудников в возрасте 40-50 лет на 2,92%. За анализируемый период происходит снижение работников в возрасте 50-60 лет и свыше 60 лет на 2,39 и 13,04% соответственно, в связи с выходом на пенсию.

Изобразим данные показатели в динамике (см. рис.13).

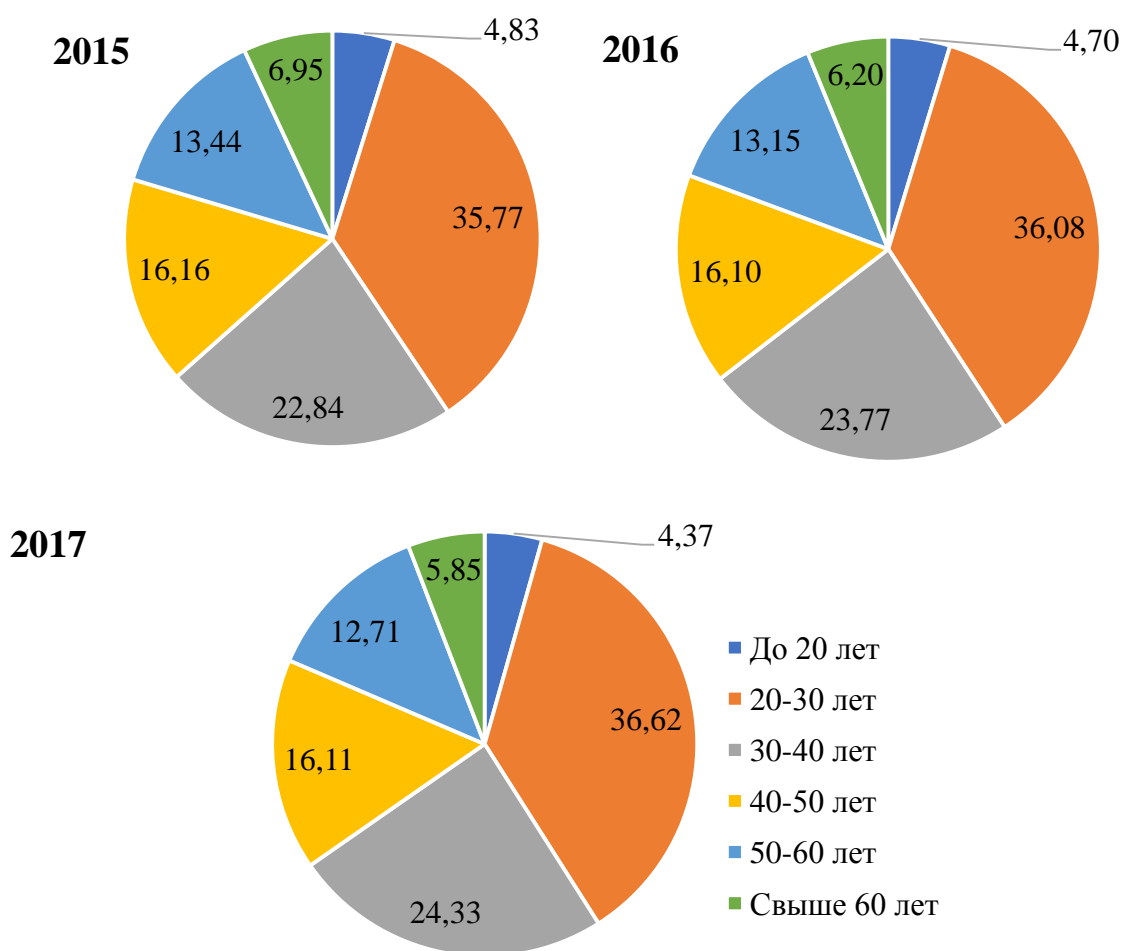


Рис. 13. Динамика трудовых ресурсов по возрасту, %

Таким образом, основу персонала составляют работники в возрасте 20-30 лет и 30-40 лет, что говорит о том, что на предприятии АО «Тяжмаш» работает достаточно молодой персонал

Проведем расчет среднего возраста персонала.

Ср.возраст2015 г.:

$$=(256*20+1895*25+1210*35+856*45+712*55+368*60)/5297= 36,74 \text{ лет.}$$

Ср. возраст 2016 г.:

$$=(250*20+1920*25+1265*35+857*45+700*55+60*330)/5322= 36,48 \text{ лет.}$$

Ср. возраст 2017 г.:

$$=(239*20+2002*25+1330*35+881*45+695*55+320*60)/5467= 36,3 \text{ лет.}$$

На рисунке 14 представлена динамика среднего возраста персонала предприятия АО «Тяжмаш».

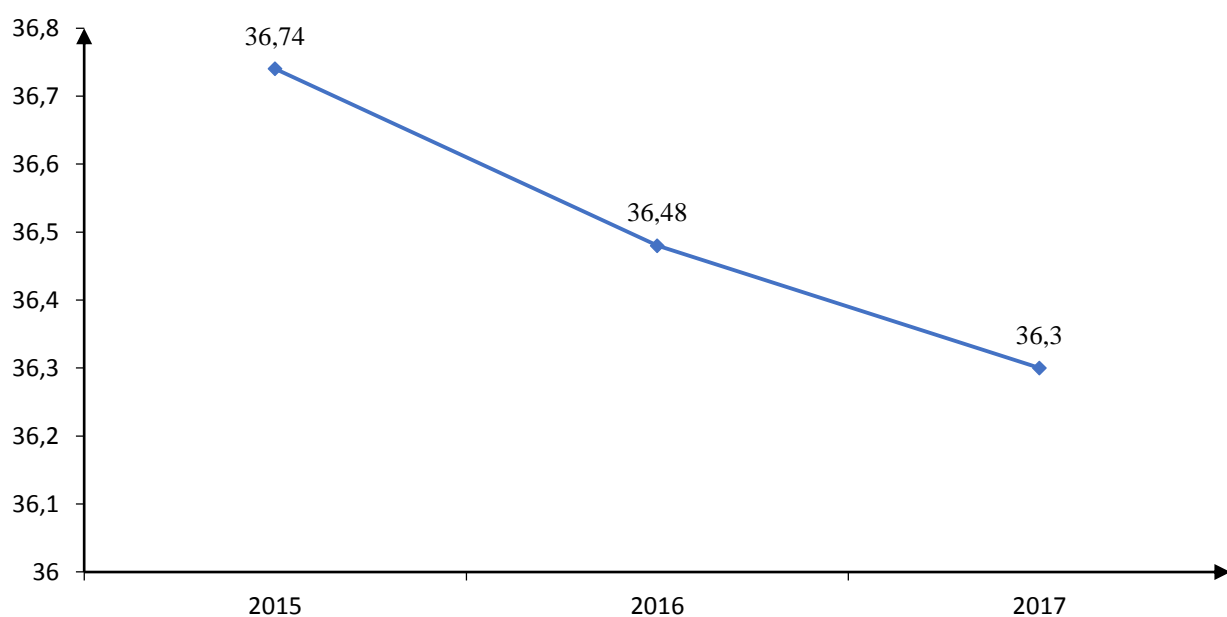


Рис. 14. Динамика среднего возраста работников АО «Тяжмаш», лет

Согласно расчетам и рисунку средний возраст работников за период 2015-2017 гг. снизился на 1,2% и составил 36,3 года, в результате сокращения работников в возрасте до 20 лет.

Проведем анализ трудовых ресурсов по стажу (см. табл. 5).

Таблица 5

Анализ трудовых ресурсов по стажу

Показатель	До года	1-5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	Свыше 20 лет	Итого
2015	523	2053	1256	772	395	298	5297
2016	581	2110	1325	780	385	141	5322
2017	563	2240	1388	782	380	114	5467

Темп роста 2016/2015	111,09	102,78	105,49	101,04	97,47	47,32	100,47
Темп роста 2017/2016	96,90	106,16	104,75	100,26	98,70	80,85	102,72

Согласно таблицы 5, в 2017 году основу персонала составляют работники со стажем от 1-5 лет. Нужно отметить, что многие работники увольняются с АО «Тяжмаш» в связи со снижением производства продукции и ищут другие места работы, но потом все-таки возвращаются на завод, но стаж уже считается прерывным. Данный показатель увеличился на 9,11% и составил 2240 чел. На втором месте работники со стажем 5-10 лет – 1388 чел. За анализируемый период произошло снижение работников со стажем работы 10-15 лет и свыше 20 лет снизилось на 3,8 и 61,74%, данное снижение произошло в связи с увольнением на пенсию.

Далее необходимо провести анализ трудовых ресурсов по полу (табл. б).

Таблица 6

Анализ трудовых ресурсов по полу

Показатель	Года			Темп роста, %	
	2015	2016	2017	2016/2015	2017/2016
Мужчины	3287	3238	3357	98,51	103,68
Женщины	2010	2084	2110	103,68	101,25
Итого	5297	5322	5467	100,47	102,72

Анализ представленный в таблице 6 показывает, что за период 2015-2017 гг. количество женщин на предприятии работает меньше, чем мужчин.

Динамика трудовых ресурсов по полу представлена на рисунке 15.

Таким образом, в основном на предприятии АО «Тяжмаш» работают мужчины, их удельный вес составил в 2017 году 61,4%, а женщин – 38,6%.

Таким образом, проведя анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, отметим, что среднесписочная численность персонала за анализируемый период имеет тенденцию к увеличению. Основу персонала АО «Тяжмаш» составляют мужчины, рабочие, образование – среднее специальное, средний возраст 36,3 лет, стаж работы 1-5 лет.

Проведем анализ движения персонала.

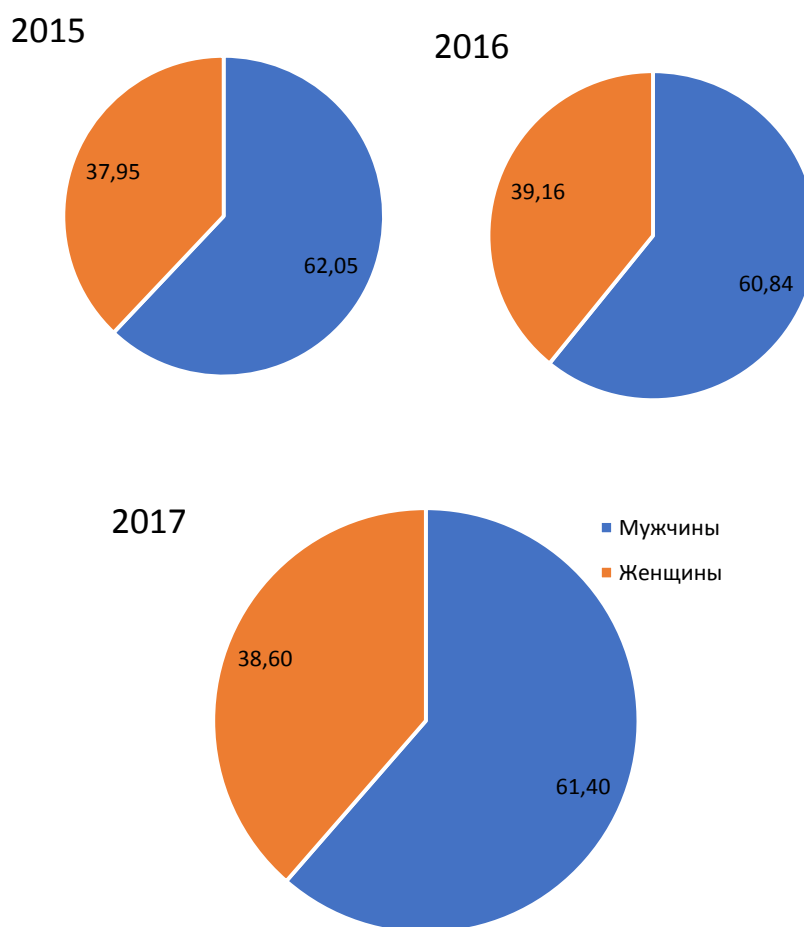


Рис. 15. Динамика трудовых ресурсов по полу, %

Рассчитаем такие показатели как коэффициент оборота по приему персонала, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент замещения, коэффициент текучести кадров.

В таблице 7 представлены данные о движении персонала.

Таблица 7

Данные о движении персонала АО «Тяжмаш» за период 2015-2017 гг.

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год
1	2	3	4
1. Среднесписочная численность персонала на начало года	5125	5297	5322
2. Выбыло персонала, чел., всего	112	199	136

В том числе:

--	--	--	--

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4
2.1 По собственному желанию в том числе:	102	190	131
а) неудовлетворенность зарплатой	84	174	125
б) уход на пенсию по возрасту	13	10	4
в) семейные обстоятельства	5	6	10
2.2. По окончанию трудового договора	2	-	1
2.3. По состоянию здоровья	2	4	1
2.4. Нарушение трудовой дисциплины	4	1	2
2.5. В связи со смертью	2	4	1
3. Кол-во принятых работников, чел.	284	224	281
4. Численность персонала на конец года, чел.	5927	5322	5467
5. Среднесписочное число работников, чел.	5526	5310	5395

Анализируя данные таблицы 7 можно отметить, что за анализируемый период уволилось наибольшее количество человек в 2016 году – 199 человек, тогда как в 2015 году количество уволенных составило 112 человек, а в 2017 году – 136 человек. Стоит отметить также и тот факт, что число принятых в 2015 и 2017 годах практически одинаково – 284 и 281, соответственно, а в 2016 году принятых на работу было 224 человека.

Рассчитаем коэффициенты, характеризующие движение персонала на предприятии АО «Тяжмаш».

Полученные данные представлены в таблице 8.

Таблица 8

Анализ движения кадров АО «Тяжмаш» за период 2015-2017 гг.

Года	Показатель			
	Коэффициент оборота по приему	Коэффициент оборота по выбытию	Коэффициент текучести кадров	Коэффициент постоянства кадров
2015	0,051	0,02	0,019	0,927
2016	0,042	0,037	0,036	0,998
2017	0,052	0,025	0,025	0,986

Таким образом, коэффициент приема кадров имеет тенденцию к увеличению. За анализируемый период данный показатель увеличился на 12,64% и составил 0,053. Коэффициент выбытия кадров снизился на 4,58% и составил 0,026. Коэффициент текучести кадров снизился до 0,025, что на 0,0011 меньше по сравнению с 2016 годом и больше по сравнению с 0,005.

Выявили, что в целом коэффициент постоянства кадров по предприятию составил 98,6% за анализируемый период. В 2015 году коэффициент имел значение выше среднего, в 2016 году коэффициент составил 99,8%, а в 2017 году – 98,6%, увеличение показателя в 2017 году по сравнению с 2015 годом говорит о повышении эффективности кадровой политики предприятия.

Динамику исследуемых показателей изобразим на рисунке 16.

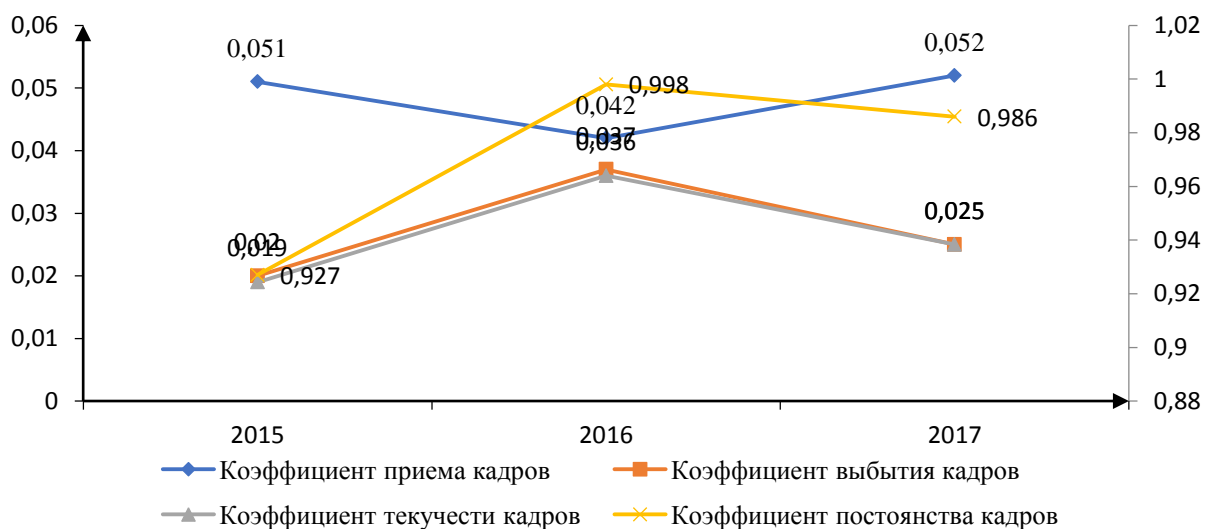


Рис.16. Динамика показателей движения кадров за период 2015-2017 гг.

Увеличение коэффициента оборота по приему персонала свидетельствует о увеличении притока новых работников на предприятии.

Коэффициент выбытия кадров ниже коэффициента приема кадров, что говорит о стабильности трудового коллектива.

Низкий уровень текучести за период 2015-2017 гг. сигнализирует об сохранении стабильности и целостности предприятия АО «Тяжмаш».

Подведя итог анализу движения кадров, можно отметить, что за период 2015-2017 гг. происходит значительное сокращение работников предприятия по их собственному желанию, что еще раз подтверждает, что условия труда на предприятия за этот период не устаивали работников, а руководство предприятия не стремилось улучшить ситуацию.

2.3 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Тяжмаш»

Для анализа эффективности использования трудовых ресурсов будем использовать показатель фонда оплаты труда, производительности труда, и выявим их взаимосвязь.

Таблица 9

Показатели для расчета абсолютного отклонения фонда оплаты труда АО «Тяжмаш»

Года	Постоянная часть ФОР	Переменная часть ФОР	Выручка
2015	446368,36	1170421,64	10411800
2016	715910	985330	9630412
2017	544740	1166950	18125262
Абсолютные изменения	-171170	181620	8494850
Относительные изменения	76,09	118,43	188,21

Анализируя показатели таблицы 9, видно, что на предприятии АО «Тяжмаш» расходы на оплату труда увеличились на 0,61%. При этом выручка увеличилась на 88,21%. Таким образом, допущен перерасход фонда заработной платы на 10450 тыс. руб. ($\Delta\text{ФОТ}_{\text{абс}} = \text{ФОТ}_1 - \text{ФОТ}_0 = 18125262 - 9630412 = 10450$ тыс. руб.).

Далее проведем горизонтальный и вертикальный анализ фонда оплаты труда в разрезе категорий работников (см. табл. 10).

Таблица 10

Анализ фонда оплаты труда по категориям работников АО «Тяжмаш»
за период 2015-2017 гг.

Категории	Всего ФОТ	Рабочие	Руководители	Специалисты	Служащие
2015 г.	1616790	861860	151252	452366	151312
Уд.вес. 2015 г.	100	53,31	9,36	27,98	9,36
2016 г.	1701240	985330	169996	413346	132568
Уд.вес. 2016 г.	100	57,92	9,99	24,30	7,79
2017 г.	1711690	1166950	171256	239832	133652
Уд.вес. 2017 г.	100	68,18	10,01	14,01	7,81
Абсолютное отклонение	94900	305090	20004	-212534	-17660
Отклонение удельного веса	0	14,87	0,65	-17660	-1,55

Согласно таблицы 10, ФОТ увеличился в 2017 году на 5,87%, при этом увеличение произошло по всем категориям персонала. Наибольшее увеличение наблюдается у рабочих на 305090 тыс. руб., что связано с большей численностью работников данной категории по сравнению с руководителями и специалистами.

Фонд заработной платы специалистов снизился на 212534 тыс. руб.

Данное снижение произошло в связи с оптимизацией работ, сокращения специалистов, совмещение должностных обязанностей.

Проведем анализ использования фонда заработной платы на предприятии АО «Тяжмаш» (см. табл. 11).

Таблица 11

Анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и роста
прибыли

Показатели	Среднесписочная численность, чел.	Постоянная часть среднегодовой зарплаты	Переменная часть среднегодовой зарплаты	Прибыль от продаж, тыс. руб.	Среднегодовая зарплата, тыс. руб. всего
2015 год	5297	156,18	318,3	2570302	479,88
2016 год	5322	347,31	288,09	598542	319,66
2017 год	5467	403,51	211,55	4904206	313,09
Отклонение, +/-	170,00	247,33	-106,75	2333904	-166,79
Отклонение, %	103,21	258,36	66,46	190,80	65,24

Согласно таблицы 11, постоянная часть фонда оплаты труда растет быстрее, чем прибыль, при этом переменная часть растет медленнее, чем прибыль.

Проведем анализ зарплатоотдачи, зарплатоемкости и прибыли на 1 руб. ФОТ.:

$$\text{Зарплатоотдача} = \frac{\text{Выручка}}{\text{ФОТ}}, \quad (1)$$

$$\text{Зарплатоемкость} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Выручка}}, \quad (2)$$

$$\text{Прибыль на 1 рубль ФОТ} = \frac{\Pi}{\text{ФОТ}}, \quad (3)$$

Расчетные данные сведем в таблицу 12.

Таблица 12

Анализ эффективности использования ФОТ в АО «Тяжмаш»

Показатели	Зарплатоотдача	Зарплатоемкость	Прибыль на 1 руб. ФОТ
2015 год	6,44	0,16	1,59
2016 год	5,66	0,18	0,35
2017 год	10,59	0,09	2,87
Абсолютное отклонение	4,16	-0,06	1,28
Темп роста, %	164,43	60,82	180,22

Зарплатоотдача увеличилась в 2017 году по сравнению с 2015 годом на 4,16. В данном случае использование взаимосвязи размеров оплаты труда и трудового вклада работников можно оценить как эффективное. Произошло увеличение стимулирующей роли заработной платы, и, следовательно, рациональное расходование фонда оплаты труда. АО «Тяжмаш».

Зарплатоемкость в 2017 году снизилась на 0,06. Следовательно, наблюдается некоторое снижение себестоимости продукции.

Прибыль на 1 руб. ФОТ имеет тенденцию к увеличению. В 2017 году данный показатель составил 2,87, что на 1,28 ед. больше, чем в 2015 году.

Проведем анализ коэффициента опережения темпа роста производительности труда над темпами роста заработной платы (см. табл. 13).

Таблица 13

Анализ коэффициента опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы

Наименование показателя	Значение показателя			Изменение показателя 2017/2015 гг.	
	2015	2016	2017	+/-	%
	2	3	4	5	6
Выручка от продажи, тыс. руб.	10411800	9630410	18125262	7713462	174,08
Численность работающих в том числе рабочих	5297,00	5322,00	5467,00	170,00	103,21
	2858,00	2837,00	2892,00	34,00	101,19
Выработка 1 работающего 1 рабочего	1965,60	1809,55	3315,39	1349,79	168,67
	3643,04	3394,58	6267,38	2624,34	172,04
ФЗП работающих в т.ч. рабочих	1616790	1701240	1711690	94900,00	105,87
	1170421,64	985330,00	1166950	-3471,64	99,70
Ср. ЗП работающего рабочего	305,23	319,66	313,09	7,87	102,58
	409,52	347,31	403,51	-6,02	98,53
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы	-	0,88	1,87	0,99	

Согласно таблице 13, темпы роста среднегодовой заработной платы в 2016 году выше темпов роста среднегодовой выработки, что свидетельствует о неэффективном управлении персоналом предприятия. В 2017 году ситуацию улучшилась, и темп роста производительности труда стал выше темпов роста фонда заработной платы, что является положительным моментом в деятельности предприятия АО «Тяжмаш».

Таким образом, результаты анализа обеспеченности предприятия АО «Тяжмаш» трудовыми ресурсами и эффективности их использования показали, что среднесписочная численность персонала имеет тенденцию к увеличению. Увеличение численности работников связано с увеличением объемов заказов, подписанными АО «Тяжмаш» с партнерами.

Проведя анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, отметим, что среднесписочная численность персонала за анализируемый период имеет тенденцию к увеличению. Основу персонала АО «Тяжмаш» составляют мужчины, рабочие, образование – среднее специальное, средний возраст 36,3 лет, стаж работы 1-5 лет.

Анализ движения персонала, показал, что за период 2015-2017 гг. происходит значительное сокращение работников предприятия по их собственному желанию, что еще раз подтверждает, что условия труда на предприятия за этот период не устаивали работников, а руководство предприятия не стремилось улучшить ситуацию.

Темпы роста среднегодовой заработной платы в 2016 году опережают рост среднегодовой выработки. Это свидетельствует о неэффективности управления предприятием. В 2017 году ситуацию улучшилась, и темп роста производительности труда стал выше темпов роста фонда заработной платы, что является положительным моментом в деятельности предприятия АО «Тяжмаш».

3 Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Тяжмаш»

3.1 Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Тяжмаш»

Мероприятие 1. Внедрение коллективной балльной оценки трудовой деятельности для бригад.

Сотрудники, выполняя качественно свою работу, зарабатывают командные баллы, которые в последствии впоследствии будут являться премией.

В настоящий момент на предприятии непосредственно изготовлением продукцией занимаются два цеха №6 и №17. Поэтому предлагается внедрение пробной балльной оценке в одном из цехов. В цехе №17 работает 5 бригад. Предлагается использовать принцип конкурентной борьбы, поэтому члены только лучших пяти бригад получают баллы за свою работу.

Это должно сплотить коллективы, данный критерий направлен именно на групповой фактор мотивации.

Планируется, что подсчет баллов будет учитываться раз в три месяца, так как многие проекты достаточно длительные, объем работ большой и заказ сдается от 2 до 6 месяцев. Соответственно премирование сотрудников также будет происходить раз в три месяца на общем собрании в торжественной обстановке.

Материальные факторы мотивации персонала в методике, созданной на базе предприятия АО «Тяжмаш»: премия в процентном соотношении от начисленной заработной платы.

Распределяться следующим образом: 100% получает бригада, занявшая первое место, 20% получает команда, занявшая второе место, 10% получает команда, замыкающая тройку лучших.

При изменении бюджета руководитель может рассчитать сумму мотивационных выплат следующим образом:

X – бюджет системы мотивации;

$1,0X$ получает команда победитель

$0,2X$ получает команда, занявшая 2-ое место;

$0,10X$ получает команда, занявшая 3-е место;

Теперь перейдем непосредственно к самим критериям оценки.

Критерии персональной оценки инновационной системы мотивации для рабочих бригад представлена на рисунке 17.

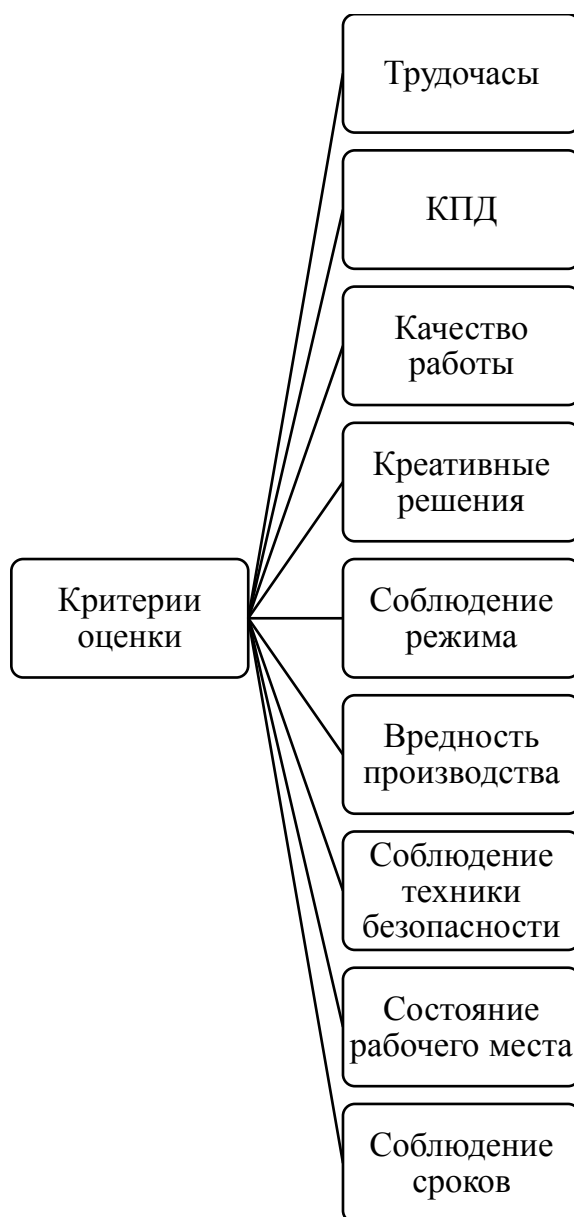


Рис. 17. Критерии оценки

За каждый из критериев рабочий может получить от 0 до 10 баллов. Соответственно суммируется показатель за каждый из критериев эффективности.

Таким образом, максимальное количество баллов, которое сможет получить бригада для победы составляет 100 баллов.

Все расчеты производятся в программах и выкладываются на интернет ресурсах, доступ открывается всем сотрудникам на внутреннем сайте АО "Тяжмаш", люди могут видеть результаты друг друга и результаты команд на текущий момент времени.

Затраты на данное мероприятие представлены в таблице 14.

Таблица 14

Затраты на мероприятие №1

Показатель	Ср. кол-во человек в бригаде	Ср. заработная плата 1 рабочего	Сумма, тыс. руб.
Ср. ФОТ бригады	30	24,325	729,75
1 место 100%	30	24,325	729,75
2 место 20%	30	4,865	145,95
3 место 10%	30	2,433	72,99
Итого			948,69

Таким образом, затраты на мероприятие составит 948,69 тыс. руб.

Мероприятие 2. Привязка премии к стажу работы.

Размер премии следует привязать к стажу работы сотрудника на предприятии АО "Тяжмаш".

Надбавка за стаж работы в компании – это один из способов стимулирования длительной работы сотрудников на предприятии. Смысл в том, что по увеличению стажа увеличивается и вклад сотрудника в развитие компании, надбавка представляет собой что-то вроде «дивидендов» от трудовой деятельности.

Предлагается следующая ставка премирования:

– для проработавших на предприятии АО "Тяжмаш" от 1-5 лет, будут предоставлены 0,5% от заработной платы;

– 5-10 лет – 1,2%.

Периодичность выплаты составляет 1 раз в год

Затраты на данное мероприятие представлены в таблице 15.

Таблица 15

Затраты на мероприятие №2

Стаж	Ср. кол-во человек	Размер премии	Ср. месячная зп, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.
1-5 лет	2240	0,5%	27,7	310,24
5-10 лет	1388	1,2%	27,7	461,37
Итого				771,61

Таким образом, затраты на мероприятие составит 771,61 тыс. руб.

Мероприятие 3. Контроль за сверхурочным временем.

Для снижения фонда заработной платы, а следовательно, и себестоимости произведенной продукции предлагается создать отдел контроля за сверхурочным временем.

Дело в том, что большое количество рабочих остается на переработку. Часы переработки рабочие записывают в журнал сами, то есть иногда возникает факт обмана. Например, слесарь переработал 3 часа, а в журнал отразил факт переработки как 3,5 часа, тем самым предприятие имеет убытки в размере 45 руб.

Контроль за рабочим временем ведется отделом табельного учета, но физически данный отдел не справляется с контролем переработки почти 6000 работников предприятия АО «Тяжмаш»

Поэтому отдел контроля за сверхурочным временем позволит проконтролировать переработку работников завода и снизить себестоимость предприятия.

На рисунке 18 представлена предполагаемая структура отдела контроля за сверхурочным временем.

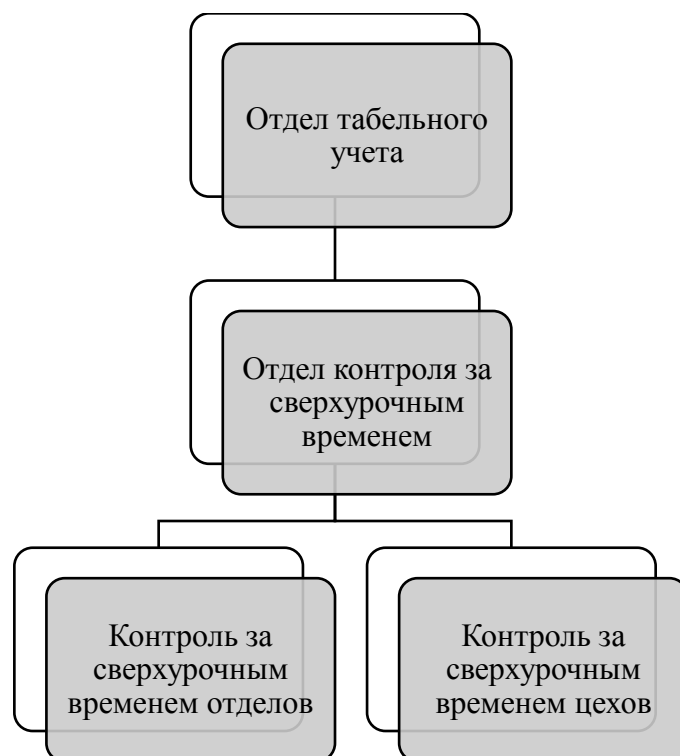


Рис. 18. Структура отдела контроля за сверхурочным временем

Также согласно создаваемого отдела, было разработано штатное расписание, представленный в таблице 16.

Таблица 16

Штатное расписание

Должность	Количество единиц	Оклад, (тыс.руб.)
Специалист по контролю сверхурочного времени отделов предприятия	1	12,0
Специалист по контролю сверхурочным временем цехов	2	12,0

Затраты на оборудование рабочего места приведены в таблице 17.

Таблица 17

Затраты на оборудование рабочих мест сотрудников

	Стол	Стул	ПК	Оргтехника
Кол-во	4	4	4	3
Цена	2	1	25	5
Сумма, тыс. руб.	8	4	100	15

Затраты на данное мероприятия приведены в таблице 18.

Таблица 18

Затраты на мероприятие №3

Затраты	Затраты на оборудование, тыс. руб.	Оплата сотрудников в год	Итого
Сумма, тыс.	127,0	432,0	559,0

Таким образом, сумма затрат на продажу проектного мероприятия составит 559,0 тыс. руб.

Предложенные мероприятия будут способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

3.2 Экономическая эффективность предложенных мероприятий

Рассчитаем экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Мероприятие 1.

Затраты мероприятие №1 составят 948,69 тыс. руб.

Экспертная оценка прироста объема продажи по предлагаемым мероприятиям:

Директор - 3%;

Экономист - 1%;

Гл. Бухгалтер - 1%.

Средняя оценка прироста объема продажи составляет 1,67%.

Расчет показателей экономической эффективности мероприятия представлен в таблице 19.

Таблица 19

Расчет показателей экономической эффективности мероприятия №1,
тыс. руб.

Показатель	До внедрения мероприятия	После внедрения мероприятия
Постоянные затраты	3827902,06	3827902,06
Переменные затраты	6939754,94	$6939754,94/18125262= 0,38$ руб. $0,38* 18427953,88= 7002622,47$ тыс. руб.
Выручка от продажи	18125262	$18125262+(18125262*1,67\%)=18427953,88$ т.р.
Себестоимость	10767657	$7002622,47+3827902,06=10830524,53$ тыс. руб.

Технико-экономические показатели деятельности предприятия АО «Тяжмаш» в результате внедрения предложенных мероприятий представлены в таблице 20.

Таблица 20

Технико-экономические показатели деятельности промышленного предприятия АО «Тяжмаш» в результате внедрения мероприятия

Показатель	Выручка от продажи, тыс. руб.	Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	Валовая прибыль, тыс. руб.	Выработка на 1 работника, тыс. руб.	Выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	Рентабельность продаж по валовой прибыли, %	Затраты на мероприятия, тыс. руб.	Годовой экономический эффект тыс. руб.	Окупаемость, год
До внедрения мероприятий	18125262	10767657	7357605	3315,39	6267,38	40,59			
После внедрения проекта мероприятий	18427953,88	10830524,53	7597429,34	3370,76	6327,04	41,23	948,69	238875,65	0,004
Абс.изменение	302691,88	62867,53	239824,34	55,37	104,67	0,63			
Отн. изменение	101,67	100,58	103,26	101,67	101,67				

Таким образом, в результате внедрения мероприятия объем продажи увеличится на 1,67%, при этом валовая прибыль увеличиться на 3,26%. Произойдет увеличение рентабельности продаж на 0,63%. Окупаемость составит 1 месяц.

Годовой экономический эффект составит 238875,65тыс. руб.

Полученные результаты свидетельствуют о целесообразности проектируемых мероприятий.

Мероприятие №2.

Экспертная оценка прироста объема продажи по предлагаемым мероприятиям:

Директор - 0,5%;

Экономист - 1%;

Гл. бухгалтер - 0,5%.

Средняя оценка прироста объема продажи составляет 0,67%.

Расчет показателей экономической эффективности мероприятия представлен в таблице 21.

Таблица 21

Расчет показателей экономической эффективности мероприятия №2,
тыс. руб.

Показатель	До внедрения мероприятия	После внедрения мероприятия
Постоянные затраты	3827902,06	3827902,06
Переменные затраты	6939754,94	$6939754,94/18125262= 0,38$ руб. $0,38* 18246701,26= 6933746,48$ тыс. руб.
Выручка от продажи	18125262	$18125262+(18125262*0,67\%)=18246701,26$ тыс. руб.
Себестоимость	10767657	$6933746,48+3827902,06=10761648,54$ тыс. руб.

Технико-экономические показатели деятельности предприятия АО «Тяжмаш» в результате внедрения предложенных мероприятий представлены в таблице 22.

Таблица 22

Технико-экономические показатели деятельности промышленного предприятия АО «Тяжмаш» в результате внедрения мероприятия

Показатель	Выручка от продажи, тыс. руб.	Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	Валовая прибыль, тыс. руб.	Выработка на 1 работника, тыс. руб.	Выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	Рентабельность продаж по валовой прибыли %	Заграты на мероприятия, тыс. руб.	Годовой экономический эффект, тыс. руб.	Окупаемость, год
До внедрения мероприятий	18125262	10767657	7357605	3315,39	6267,38	40,59	-	-	-
После внедрения проекта мероприятий	18246701,26	10761648,54	7485052,718	3337,61	6309,37	41,02	771,61	126676,11	0,006
Абсолютное изменение	121439,26	-6008,46	127447,72	22,21	41,99	0,43	-	-	-
Относительное изменение	100,67	99,94	101,73	100,67	100,67	-	-	-	-

Таким образом, в результате внедрения разработанных мероприятий объем продажи увеличится на 0,67%, при этом валовая прибыль увеличиться на 1,73%. Произойдет увеличение рентабельности продаж на 0,43%. Окупаемость составит 1 месяц.

Годовой экономический эффект составит 126676,11 тыс. руб.

Полученные результаты свидетельствуют о целесообразности проектируемых мероприятий.

Расчет экономической эффективности мероприятия №3.

Допустим, ежедневно уходит на 30 минут раньше 5% рабочих предприятия – 142 чел.

Убыток составит – $142 \cdot 45 = 6390$ руб. в день.

Убыток в год составит – 6390*247 дн. = 1578,33 тыс. руб.

Таким образом, с помощью данного мероприятия удастся снизить фонд заработной платы на 1578,33 тыс. руб.

Затраты на данное мероприятия составят 559 тыс. руб.

Экономическая эффективность предлагаемого мероприятия представлена в табл. 23.

Таблица 23

Экономическая эффективности мероприятия №3

Показатель	Выручка от продажи, тыс. руб.	Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	Валовая прибыль, тыс. руб.	Выработка на 1 работника, тыс. руб.	Выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	Рентабельность продаж по валовой прибыли %	Затраты на мероприятия, тыс. руб.	Годовой экономический эффект, тыс. руб.	Окупаемость, год
До внедрения мероприятий	18125262	10767657	7357605	3315,39	6267,38	40,59	-	-	-
После внедрения проекта мероприятий	18125262	10766078,67	7359183,33	3315,39	6267,38	40,60	559	1019,33	-
Абсолютное изменение	0,00	-1578,33	1578,33	0,00	0,00	0,01	-	-	-
Относительное изменение	100,00	99,99	100,02	100,00	100,00	-	-	-	-

Таким образом, в результате внедрения разработанных мероприятий фонд оплаты труда снизится на 1578,33 тыс. руб.

Технико-экономические показатели деятельности предприятия АО «Тяжмаш» в результате внедрения предложенных мероприятий представлены в таблице 24.

Таблица 24

Технико-экономические показатели деятельности промышленного предприятия АО «Тяжмаш» в результате внедрения мероприятия

Наименование показателя	Значение показателя		Изменение	
	До внедрения мероприятий	После внедрения	+/-	%

		проекта мероприятий		
1	2	3	4	5
Выручка от продажи, тыс. руб.	18125262	18549393,13	424131,13	102,34
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	10767657	10875093,12	107436,12	101,00

Продолжение таблицы 24

1	2	3	4	5
Валовая прибыль. тыс. руб.	7357605	7674300,011	316695,01	104,30
Выработка на 1 работника, тыс. руб.	3315,39	3392,97	77,58	102,34
Выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	6267,38	6414,04	146,66	102,34
Рентабельность продаж по валовой прибыли %	40,59	41,37	0,78	x
Затраты на мероприятия, тыс. руб.		2279,3		
ФОТ, тыс. руб.	1711690	1710111,67	-1578,33	99,9
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы	1,87	2,44	0,57	-

Таким образом, в результате внедрения разработанных мероприятий объем продаж увеличится на 2,34%, при этом валовая прибыль увеличится на 4,3%. Выработка на 1 работника увеличится на 2,34%, на одного рабочего на 2,34%. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы увеличится на 0,57.

Полученные результаты свидетельствуют о целесообразности проектируемых мероприятий.

Заключение

В условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия - обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Сутью же кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации.

Подводя итог выпускной квалификационной работе, хочется отметить, что цель исследования, состоящая в анализе обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов на АО «Тяжмаш» в целом достигнута.

Анализ теоретических основ анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Тяжмаш» показал, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами оказывает огромную роль на темпы роста производства и производительности труда, на качество и количество оказываемых услуг, выпускаемой продукции и на успешную работу предприятия при выполнении поставленных целей и задач для извлечения прибыли.

Результаты анализа обеспеченности предприятия АО «Тяжмаш» трудовыми ресурсами и эффективности их использования показали, что среднесписочная численность персонала имеет тенденцию к увеличению. Увеличение численности работников связано с увеличением объемов заказов, подписанными АО «Тяжмаш» с партнерами.

Проведя анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, отметим, что среднесписочная численность персонала за анализируемый период имеет тенденцию к увеличению. Основу персонала АО «Тяжмаш» составляют мужчины, рабочие, образование – среднее специальное, средний возраст 36,3 лет, стаж работы 1-5 лет.

Анализ движения персонала, показал, что за период 2015-2017 гг. происходит значительное сокращение работников предприятия по их

собственному желанию, что еще раз подтверждает, что условия труда на предприятия за этот период не устаивали работников, а руководство предприятия не стремилось улучшить ситуацию.

Темпы роста среднегодовой заработной платы в 2016 году опережают рост среднегодовой выработки. Это свидетельствует о неэффективности управления предприятием. В 2017 году ситуацию улучшилась, и темп роста производительности труда стал выше темпов роста фонда заработной платы, что является положительным моментом в деятельности предприятия АО «Тяжмаш».

В третьей главе были предложены мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов: внедрение коллективной балльной оценки трудовой деятельности для бригад; привязка премии к стажу работы; контроль за сверхурочным временем.

В результате внедрения разработанных мероприятий объем продажи увеличится на 2,34%, при этом валовая прибыль увеличиться на 4,3%. Выработка на 1 работника увеличится на 2,34%, на одного рабочего на 2,34%. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы увеличится на 0,57.

Полученные результаты свидетельствуют о целесообразности проектируемых мероприятий.

Таким образом, задачи бакалаврской работы решены, цель достигнута.

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 23.05.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.06.2018)
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 19.02.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2018).
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 31.05.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2018).
5. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 31.12.2017)"О бухгалтерском учете"
6. Адамчук В.В. Экономика труда / В.В. Адамчук – М: ИНФРА-М, 2013. – 415 с.
7. Аксенов А.П. Экономика предприятия: Учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова; Под ред. С.Г. Фалько. - М.: КноРус, 2013. - 350 с.
8. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда. – М.: Юрайт, 2015. – 672 с.
9. Баташева М.А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда / М.А. Баташева // Молодой ученый. –2016. – №10. – С. 519-522.
10. Большой юридический словарь Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Крылова М. А и др изд Инфра-М 2016 - 790 с.
11. Бухалков М.И. Организация производства и управление предприятием: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 506 с.

12. Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 248 с.
13. Гагаринский В.А. Развитие системы стимулирования результатов трудовой деятельности менеджеров промышленных предприятий на основе ключевых показателей эффективности / В.А. Гагаринский // Вестник Самарского гос. ун-та. – 2015. - №6. – С. 217-225.
14. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2015. – 400 с.
15. Герасимова В.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности промышленного предприятия: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2015. – 312 с.
16. Дубровин И.А. Экономика труда. – М.: Дашков и К, 2015. – 232 с.
17. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: Учебное пособие / Н.Л. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 455 с.
18. Иванова А.С. Оценка влияния действующих систем оплаты труда на мотивацию персонала / А.С. Иванова // Молодой ученый. –2015. – №16. – С. 248-250.
19. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / Егоршин А.П. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 464 с.
20. Новашина Т.С., Карпунин В.И., Леднев В.А. Экономика и финансы предприятия: Учебник. – Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2015. – 402 с.
21. Одинцова Л.А. Планирование на предприятии: учеб. пособие / Л.А. Одинцова. – М.: Академия, 2013. – 272 с. 34
22. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / Под ред. М.Е. Сорокиной. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2015. – 301 с.
23. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2016.- 512 с.

24. Резник С.Д. Менеджмент. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах: Монография /. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 319 с.

25. Шлендер П. Э., Кокина Ю. П. Экономика труда. М. : Юрист, 2015. - 256 с.

Приложения

Приложение 1

Бухгалтерский баланс АО «Тяжмаш» за период 2015-2017 гг.

1050 6035		ИНН 6325000660	КПП 631050001 стр. 003		de70 12c8 5185 367a 6afd 1889 2613 1add	
Бухгалтерский баланс						
Форма по ОКУД 0710001						
АКТИВ						
Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему	
1	2	3	4	5	6	
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ						
	Нематериальные активы	1110	28953	35000	36950	
	Результаты исследований и разработок	1120				
	Нематериальные поисковые активы	1130				
	Материальные поисковые активы	1140				
	Основные средства	1150	2901805	3067686	2129016	
	Доходные вложения в материальные ценности	1160				
	Финансовые вложения	1170	1066658	1094715	833499	
	Отложенные налоговые активы	1180	12504	42510	25914	
	Прочие внеоборотные активы	1190	6323	12478		
	Итого по разделу I	1100	4016243	4252389	3025379	
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ						
	Завасы	1210	5143898	5110019	3414938	
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	37876	61508	16175	
	Дебиторская задолженность	1230	7344015	4983095	5234681	
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	497392	1119795	612328	
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2984453	1098518	1220775	
	Прочие оборотные активы	1260	43948	14685	94694	
	Итого по разделу II	1200	16051582	12387620	10593591	
	БАЛАНС	1600	20067825	16640009	13618970	



ИНН 6325000660
КПП 631050001 стр. 004



ПАССИВ

Наименование	Назначение показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 октября предыдущего года	На 31 октября 2008г. предыдущего периода
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ					
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)		1310	2 683 320	2 683 320	2 683 320
Собственные акции, выкупленные у акционеров		1320			
Резервы переоценки внеоборотных активов		1340	1 234 011	1 250 666	1 255 555
Добавочный капитал (без переоценки)		1350	3 973 307	3 969 977	3 828 488
Резервный капитал		1360	402 488	402 488	402 488
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)		1370	5 118 850	3 229 653	2 870 313
Итого по разделу III		1300	5 948 126	4 060 264	3 687 284
III. ЦЕЛЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ					
Паевой фонд		1310			
Целевой капитал		1320			
Целевые средства		1350			
Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества		1360			
Резервный и иные целевые фонды		1370			
Итого по разделу III		1300			
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
Заемные средства		1410	1 416 147	5 532 52	7 048 73
Отложенные налоговые обязательства		1420	1 063 710	7 959 15	6 444 70
Ссудочные обязательства		1430			
Прочие обязательства		1450			
Итого по разделу IV		1400	2 479 857	13 491 67	13 493 43

Межрайонная инспекция
Федеральной налоговой службы
по крупнейшим налогоплательщикам
по Самарской области 6310

• ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 9290404

ФНС России
Константинова И. В.
Ф.И.О. и должность
28.03.2008



ИНН 6325000660
КПП 631050001 Стр 005



Наименование	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря 2018 года, предыдущего периода
1	2	3	4	5	6
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
Земные средства		1510	1205740	351558	974795
Кредиторская задолженность		1520	10267624	10731267	7423308
Доходы будущих периодов		1530	0	511	1203
Оверточные обязательства		1540	166478	147242	183037
Прочие обязательства		1550			
Итого по разделу V		1500	11639842	11230578	8582343
БАЛАНС		1700	20067825	16640009	13618970

Руководитель

Трифонов Андрей
Федорович

(подпись)

(расшифровка подписи)

26 марта 2018 г.

Отчет о финансовых результатах АО «Тяжмаш» за 2016-2017 гг.



Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

Показатель	Наименование показателя	Единица измерения	За отчетный год	За предыдущий год
2110	Выручка		18125262	9630412
2120	Себестоимость продаж		(10767657)	(6911787)
2100	Валовая прибыль (убыток)		7357605	2718625
2210	Коммерческие расходы		(501675)	(310787)
2220	Управленческие расходы		(1951724)	(1809296)
2200	Прибыль (убыток) от продаж		4904206	598542
2310	Доходы от участия в других организациях			
2320	Проценты к получению		70804	316141
2330	Проценты к уплате		(220543)	(100269)
2340	Прочие доходы		3021550	3733050
2350	Прочие расходы		(4761283)	(3499300)
2300	Прибыль (убыток) до налогообложения		3014734	1048164
2410	Текущий налог на прибыль		(335889)	(109369)
2421	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		(30743)	(34586)
2430	Изменение отложенных налоговых обязательств		(267795)	(151445)
2450	Изменение отложенных налоговых активов		(30006)	16596
2460	Прочее		(6864)	(47)
2400	Чистая прибыль (убыток)		2374180	803899
2510	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		(1471)	1529
2520	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода			
2900	Совокупный финансовый результат периода		2372709	805428
СПРАВОЧНО				
2900	Базовая прибыль (убыток) на акцию			
2910	Разводненная прибыль (убыток) на акцию			

Руководитель

(подпись)

Трифонов Андрей Федорович

(расшифровка подписи)

26 марта 2018 г.

Отчет о финансовых результатах за период 2015-2016 гг.

 ИНН 6325000660
 ЛОБ 1050 0011 ИТН 631050001 ОГРН 001
 Форма по ОКУД 071009

Бухгалтерская (финансовая) отчетность

Номер корректировки: 0 Отчетный период (код): 34 Отчетный год: 2016
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО "ТЯЖМАШ"

(индивидуальная организация)

Дата утверждения отчетности: 27.03.2016
 Код вида экономической деятельности по классификатору ОКВЭД: 25.62
 Код по ОКПО: 05764498
 Форма собственности (по ОКФС): 16
 Организационно-правовая форма (по ОКФСФ): 12267
 Единый классификатор (тыс. руб./млн руб. – код по ОКЕИ): 384

На 11 страницах с приложением документов или их копий на листах

<p>Достоверность и полноту сведений, указанных в настоящем документе, подтверждаю:</p> <p>1 - руководящий; 2 - уполномоченный представитель:</p> <p>ТРИФОНОВ АНДРЕЙ ФЕДОРОВИЧ</p> <p>Подпись:  27.03.2017</p> <p align="center">Наименование документа, подтверждающего достоверность сведений</p>	<p>Заполняется работником налогового органа Сведения о представлении документа</p> <p>Данный документ представлен (код): 0У</p> <p>на 11- страницах в составе (отметить знаком V)</p> <table border="1"> <tr> <td>0710001</td><td>V</td> <td>0710002</td><td>V</td> </tr> <tr> <td>0710003</td><td>V</td> <td>0710004</td><td>V</td> </tr> <tr> <td>0710005</td><td>V</td> <td>0710006</td><td>-</td> </tr> </table> <p>с приложением документов или их копий на --- листах</p> <p>Дата представления документа: 27.03.2017</p> <p>Зарегистрирован № 64235/17-001/2017 КОНОСТАНТИНОВ И</p> <p align="right">  ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ФНС России 17.03.2017 </p>	0710001	V	0710002	V	0710003	V	0710004	V	0710005	V	0710006	-
0710001	V	0710002	V										
0710003	V	0710004	V										
0710005	V	0710006	-										

* Печать организации
 ** При наличии


6



ИНН 6325000660
КПП 631050001 стр. 006



Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
	Выручка ²	2110	9 630 412	10 411 796
	Себестоимость продаж	2120	(6 911 787)	(5 907 510)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	2 718 625	4 504 286
	Коммерческие расходы	2210	(3 107 87)	(1 909 71)
	Управленческие расходы	2220	(1 809 296)	(1 743 013)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	5 985 42	2 570 302
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320	3 161 41	1 207 42
	Проценты к уплате	2330	(1 002 69)	(4 407 2)
	Прочие доходы	2340	3 733 050	1 745 761
	Прочие расходы	2350	(3 499 300)	(2 415 308)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	1 048 164	1 977 425
	Текущий налог на прибыль	2410	(1 093 69)	(2 551 08)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	(3 458 6)	1 624 8
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(1 514 45)	(1 500 43)
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	1 659 6	2 591 4
	Прочее	2460	(47)	(33)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	8 038 99	1 598 155
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	1 529	1 280
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Совокупный финансовый результат периода³	2500	8 054 28	1 599 435

СПРАВОЧНО